



Componenta 1, CP2/2017: Creșterea capacității ONG-urilor și a partenerilor sociali de a formula politici publice alternative

Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar

Operațiunea: Dezvoltarea și introducerea de sisteme și standarde comune în administrația publică ce optimizează procesele decizionale orientate către cetățeni și mediul de afaceri în concordanță cu SCAP

Titlu proiect: Creșterea capacității ONG-urilor de a formula și promova propuneri alternative la politicile publice inițiate de Guvern în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați

Contract de finanțare: 185/11.07.2018

Cod SIPOCA/ MySMIS: 323/ 112435

DEZVOLTARE DURABILĂ ȘI EGALITATE DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

Versiune finală octombrie 2018

1. EGALITATEA DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN ROMÂNIA	3
1.1. Cadru teoretic.....	4
Concluzii.....	11
1.2. Indicatori ai inegalităților de gen pe piața muncii din România	12
Concluzii.....	27
1.3. Legislație, instituții și strategii în domeniul egalității de gen în UE și în România.....	27
Legislație națională în domeniul egalității de șanse	31
2. ABORDAREA INTEGRATOARE DE GEN.....	32
Introducere.....	32
2.1. Terminologie de bază	33
2.2. Contextul UE	34
Abordarea integratoare de gen în incluziunea socială	36
2.3. Definiția abordării integratoare de gen	37
2.4. Abordarea integratoare de gen: scopuri, obiective și rezultate preconizate.....	39
3. INSTRUMENTE METODOLOGICE PENTRU IMPLEMENTAREA ABORDĂRII INTEGRATOARE DE GEN	42
Introducere.....	42
3.1. Componentele abordării integratoare de gen.....	42
3.2. Instrumente și metode de bază ale abordării integratoare de gen – stadiul elementar/inițial de implementare	46
3.2.1. Evaluarea impactului de gen.....	46
3.2.2. Monitorizarea și evaluarea reacției la perspectiva de gen.....	48
3.3. Analiza de gen	53
3.4. Instrumentele și metodele abordării integratoare de gen – stadiul avansat de implementare.....	55
3.4.1. Auditul de gen.....	55
3.4.2. Bugetarea de gen.....	57
DEZVOLTAREA DURABILĂ	60

1. EGALITATEA DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN ROMÂNIA

În această primă parte a manualului, conceptul de *egalitate de gen* este discutat dintr-o perspectivă socio-istorică și teoretică în contextul societății românești. Dezvoltarea acestui concept este înglobată în trecutul (pre)comunist al țării și în perioada de tranziție, în procesul de devenire ca stat membru al Uniunii Europene și în dezvoltarea socială a ultimilor ani.

Scopul principal este de a familiariza cursanții cu termeni și concepte specifice și de a oferi o idee despre componentele de bază ale strategiei de integrare a perspectivei de gen. În partea care urmează sunt prezentate date statistice generale legate de inegalitatea de gen pentru a documenta inegalitățile dintre femei și bărbați în aspecte variate din viața socială și în special pe piața forței de muncă. Aceste date sunt foarte utile în identificarea ariilor specifice de inegalitate de gen și a lacunelor din politicile sociale.

Ulterior, ne vom îndrepta atenția către legislația și instituționalizarea egalității de gen în România și vom aborda pe scurt strategiile relevante și programele implementate în contextul aderării la Uniunea Europeană. Astfel se vor oferi cunoștințe despre contextul instituțional și cel de elaborare a politicilor pentru implementarea integrării perspectivei de gen la diferite niveluri.

1.1. Cadru teoretic

În contextul aderării la Uniunea Europeană, ca rezultat al “presiunii” instituțiilor europene și a altor organisme internaționale, pe de o parte, și al eforturilor interne comune ale organizațiilor ce luptă pentru drepturile femeilor în România, pe de altă parte, problematica **egalității de gen**, cunoscută din punct de vedere instituțional mai mult cu numele de **egalitate de șanse între femei și bărbați**, a devenit în ultimul deceniu și jumătate un element mai mult sau mai puțin vizibil pe agendele politice asumate românești. Discursul egalității de șanse dintre femei și bărbați, bine consolidat la nivel european din punct de vedere legislativ începând cu mijlocul anilor '70, pătrunde în spațiul românesc în anii '90 prin traducerea de lucrări feministe occidentale, prin promovarea lucrărilor locale de orientare feministă din mediul academic și al ONG-urilor ce susțin drepturile femeilor, precum și prin implementarea de proiecte în domeniu, finanțate în general din surse externe, fie din fonduri de pre-aderare, fie cofinanțate din fonduri europene structurale. Este însă puțin cunoscut, și acest fapt doar în mediile academice specializate, că România s-a bucurat, între jumătatea secolului nouăsprezece și jumătatea secolului douăzeci, de un avânt social care a susținut eforturile pentru drepturile femeilor¹ și care a fost aparent șters în perioada postcomunistă de o amnezie cauzată, printre altele, de politicile comuniste egalitariste.² Prin urmare, tranziția românească a suferit un așa-zis **antifeminism preventiv**³ și o neglijare generalizată a problemelor femeilor, în termeni politici. Totuși, cu susținerea Uniunii Europene, egalitatea de gen, ca efect instituționalizat al mișcărilor de femei, a fost acceptată ca element important pe agenda europeană și, ulterior, a fost asumată și în programele politice românești.

O clarificare minimală a termenilor **egalitate de gen** și **abordare integratoare de gen** necesită o înțelegere inițială a conceptelor de bază care explică originea și dimensiunea

¹ Ștefania Mihăilescu a contribuit cu o operă de pionierat cu privire la istoria feminismului românesc prin publicarea a două volume: *Din istoria feminismului românesc. Antologie de texte (1838-1929)* în 2002 și *Din istoria feminismului românesc. Studii și antologie de texte (1929-1948)* în 2006.

² Există o literatură românească vastă în domeniu, publicată în colecția de *Studii de Gen* la Editura Polirom, începând cu anul 2000, ce conține lucrări elaborate de către Mihaela Miroiu, Laura Grunberg, Otilia Dragomir, Ștefania Mihăilescu, Valentina Marinescu, Maria Bucur, Cristina Ștefan, Oana Băluță, Vladimir Pasti etc.

³ Termen conceptualizat de profesoara Mihaela Miroiu (SNSPA), care sugerează că, în România, orice mișcare autointitulată feministă sau orientată spre problemele femeilor a fost complet respinsă chiar înainte de a avea ocazia să se dezvolte.

discriminărilor pe bază de sex/gen. Pentru a înțelege diversele „roluri” jucate de femei și bărbați de-a lungul istoriei, cercetătorii din domeniu au folosit diverse *modele explicative* pentru a descrie

modurile în care inegalitățile sociale dintre femei și bărbați au fost produse și păstrate pentru o perioadă atât de lungă de timp. Conform criticilor feministe, ființa umană generică de sex bărbătesc (“om”/bărbat) este văzută ca fiind în centrul existenței și culturii umane, acestea fiind structurate în jurul unor relații ierarhice, în sensul că majoritatea bărbaților și-au împărțit și încă își împart și își transmit în mod predominant lor înșiși puterea, autoritatea decizională, reprezentarea, evaluarea și interpretarea realității conform propriului lor sistem de valori, formând astfel un grup dominant.

Aceste relații ierarhice decid locul pe care trebuie să îl ocupe femeile în societate și indică rolurile, drepturile, responsabilitățile și oportunitățile atât pentru femei, cât și pentru bărbați, în așa fel încât majoritatea bărbaților își asumă pozițiile privilegiate, iar femeile pe cele devalorizate. În consecință, economia, cultura, politica și relațiile publice în general sunt structurate în funcție de activitățile, valorile, obiceiurile, deprinderile și comportamentele bărbaților. Astfel, ***unele activități întreprinse de femei sunt considerate mai puțin importante în comparație cu cele efectuate de bărbați***; educația, sănătatea, sectorul administrației publice etc. și-au pierdut din importanță când a crescut participarea femeilor în aceste zone, fiind astfel mai puțin valorizate atât din punct de vedere financiar, cât și simbolic.

Pe de altă parte, aceste perspective arată că relațiile de putere de gen sunt reproduse prin ***diviziunea sexuală a muncii***, potrivit căreia anumite activități ar fi potrivite doar femeilor, iar altele numai bărbaților, în funcție de rolul jucat de fiecare în reproducere. Prin urmare, se așteaptă ca femeile să își asume „natural” toate funcțiile și activitățile legate de sfera domestică (locul de reproducere), în timp ce bărbații să ocupe spațiul public (suprasexualizarea corpului femeiesc a produs anumite modele hegemonice de feminitate: soție, mamă, top model, prostituată etc.). Impactul acestei diviziuni este mai mult decât evident, de vreme ce încorporarea treptată a femeilor în sfera publică a fost condiționată de accesul lor la slujbe și profesii ce derivau din activitățile domestice: curățenie, îngrijirea persoanelor (copii, persoane în vârstă, persoane cu dizabilități etc.), educație, sănătate, acțiuni sociale. Acest lucru provoacă o puternică ***segregare ocupațională***, potrivit căreia:

- Spațiul public este valorizat mai mult.

- Responsabilitățile și funcțiile îndeplinite de bărbați sunt corelate cu profesionalism înalt în comparație cu cele ale femeilor, care trebuie să își dovedească constant valoarea și competențele profesionale.
- Cunoștințele informale obținute în sfera domestică au o valorizare mai mică în comparație cu cele din sfera publică.

Toate acestea au perpetuat și au consolidat subordonarea femeilor și prezența lor tot mai scăzută în procesul de luare a deciziilor și în ordonarea societății, determinând implicit și un control limitat al resurselor sociale în numele lor. O literatură vastă în teoria de gen susține ideea că multe dintre diferențele dintre femei și bărbați sunt influențate de factori care se materializează și se evidențiază în cadrul sistemului social patriarhal. Pentru unii teoreticieni, conceptul de **gen** marchează în mod specific aceste diferențe sociale și valorizări diferite, în timp ce noțiunea de **sex** este folosită pentru a se face referire la diferențele „biologice” dintre femei și bărbați. Un punct important care trebuie luat în considerare este acela că diferențele de sex dintre femei și bărbați au fost concepute ca fiind absolute și imuabile și proiectate într-un mod generalizat, la nivel social, ca negative și naturale, astfel încât cultura patriarhală a confundat diferențele naturale cu cele sociale, creând o structură care a permis:

- clasificarea subiecților sociali în funcție de sex, cu scopul de a exprima diferențele dintre femei și bărbați și de a justifica sistemul lor de dominare;
- organizarea relațiilor dintre și între indivizi și grupuri prin atribuirea unor roluri de gen în funcție de sex, definind spațiul, timpul și funcțiile lor respective, ducând la uniformizarea intereselor, nevoilor și așteptărilor atât pentru femei, cât și pentru bărbați;
- definirea normelor și a modelelor comportamentale “ideale” pentru ambele sexe.

Mecanismul de transmitere a informațiilor pe care societatea patriarhală încă îl folosește cu scopul de a se perpetua pe sine însăși a fost identificat ca fiind **procesul de socializare de gen**. Acesta este definit ca un proces de învățare prin care femeile și bărbații își asumă valori și comportamente dominante în societatea în care s-au născut. Alocarea de roluri diferite atât femeilor, cât și bărbaților, a generat convingeri adânc înrădăcinate cu privire la ceea ce femeile și bărbații „sunt capabili să facă”, reflectând și consolidând rolurile de gen. **Rolurile și stereotipurile**

de gen sunt văzute ca piloni de bază ai socializării de gen, prin care aceste credințe și comportamente dominante sunt reproduse și întărite. Agenții de socializare sunt:

- *famiiliile* (încurajarea sau reprimarea diverselor comportamente prin modele parentale, jocuri, jucării, haine, culori etc.);
- *sistemele educaționale* (prin comportamentul profesorilor, conținutul și imaginile din manualele școlare, cunoașterea care trebuie transmisă etc.);
- *religiile* (structurarea unui sistem de valori și a unor norme morale care consolidează în mod simbolic hegemonia masculină);
- *mass-media* (comunicarea de modele general acceptate ale femeii și bărbatului prin imagini, limbaj, voci feminine și masculine în relație cu importanța mesajului social);
- *grupul de prieteni* (în timpul adolescenței, ca punct de referință pentru identificarea de gen pentru băieți și fete);
- *limbajul* în general (face femeile să pară invizibile prin masculinul generic și prin atribuirea unei valori preiorative sau inferioare anumitor cuvinte care se referă la femei).

În concluzie, societatea patriarhală afectează atât bărbații, cât și femeile în toate aspectele sociale într-o asemenea măsură încât femeile și bărbații nu pornesc de pe picior de egalitate și, mai mult, perpetuează o valorizare scăzută a femeilor atât din punct de vedere material, cât și simbolic. Programele, politicile și proiectele implementate în UE și România de către instituțiile de stat și ONGurile din domeniu se bazează pe această înțelegere a relațiilor de putere inegale dintre femei și bărbați, denumite **relații de gen** și promovate politic spre rezolvare ca **egalitate de gen**, prin respectarea și implementarea **principiului egalității de șanse dintre femei și bărbați**.

Concepută în primul rând în raport cu diferitele obiective de ocupare a forței de muncă, egalitatea de gen, ca o politică structurală a Uniunii Europene, a abordat în ultimele trei decenii și alte probleme legate de gen: violența bărbaților împotriva femeilor, educația și cultura, accesul la procesul decizional, traficul de femei, reprezentările de gen ale mass-mediei etc.

În secolul 20, mișcările femeilor au reușit includerea **egalității în drepturi** în legislație, în acest fel reușind să monitorizeze și să interzică situațiile de discriminare împotriva femeilor. Acest pas a însemnat acceptarea unei **egalități formale** între femei și bărbați. Totuși, existența unui cadru legal nu a garantat în sine că ar putea fi obținută o **egalitate reală** între femei și bărbați, având în vedere că inegalitățile de gen au rădăcini puternice, care se transformă în **bariere structurale** ce

împiedică progresul femeilor. Acest lucru poate fi ușor identificat prin consultarea oricărui document statistic legat de egalitatea de gen în care inegalitățile sunt cuantificate prin diverși indicatori.

Analiza realităților sociale a arătat că nu este posibilă atingerea egalității, dacă se tratează aparent în mod egal un grup ce pornește însă de pe o poziție inegală în comparație cu un altul, mai ales atunci când femeile se confruntă cu discriminări adânc înrădăcinate atât în mentalul individual, cât și în cel colectiv. Această înțelegere a făcut posibilă formularea *principiului egalității de șanse*.⁴ Obiectivul acestui principiu este crearea unui cadru de intervenție care să permită atât femeilor, cât și bărbaților să aleagă și să participe în mod liber în toate sferele sociale, în aceleași condiții de autonomie și responsabilități. Acest principiu a fost formulat cu scopul de a ghida măsurile împotriva formelor directe sau indirecte de discriminări împotriva femeilor.

Prin *discriminarea directă* se înțelege orice situație în care femeile sunt tratate într-o manieră inegală și dezavantajoasă pentru simplul fapt că sunt femei.⁵ *Discriminarea indirectă* este legată de acele comportamente sau măsuri aparent neutre, dar care au un rezultat sau un impact negativ asupra femeilor și care sunt lipsite de justificare rațională și obiectivă adecvată situației respective.⁶

Prin urmare, măsurile și strategiile de corecție au fost dezvoltate cu scopul de a echilibra în practică efectele socializării de gen și de a garanta un model egalitar/echitabil social.

Acțiunile afirmative reprezintă acțiuni sau măsuri temporare care favorizează grupul discriminat, în acest caz, femeile. Scopul este de a garanta accesul la resurse în condiții de egalitate. Acestea se aplică la punctul de plecare și în timpul procesului și încearcă să creeze o situație de egalitate între femei și bărbați și să reducă obstacolele. Totuși, acest lucru nu garantează și rezultatul scontat. Un exemplu de acțiune afirmativă este un program de formare profesională pentru femei menit să compenseze nivelul diferit de cunoștințe sau calificarea inegală.

⁴ Legea nr. 202/2002: “Art. 1 (2) În sensul prezentei legi, prin **egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați** se înțelege luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora.”

⁵ 5 Legea nr. 202/2002: “Art. 4 a) prin **discriminare directă** se înțelege situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă.”

⁶ 6 Legea nr. 202/2002: “Art. 4 b) prin **discriminare indirectă** se înțelege situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare.”

Discriminarea pozitivă reprezintă un anumit tip de acțiune afirmativă ce vizează corectarea temporară a unei anumite situații. Aceasta se aplică la punctul de pornire și garantează rezultatele așteptate. O discriminare pozitivă este, de exemplu, situația în care o femeie este recrutată sau promovată într-o poziție de egalitate cu un bărbat, în special într-un domeniu ocupat cu preponderență de bărbați.

Trebuie înțeles că **acțiunile afirmative și pozitive nu reprezintă discriminări** în sensul negativ, iar legea (atât **Legea nr. 202/2002, republicată, privind egalitatea de șanse dintre femei și bărbați**, cât și **Ordonanța nr. 137/2000, republicată, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**) stipulează clar că:

Ordonanța nr. 137/2000, art. 2, paragraf (9): „Măsurile luate de autoritățile publice sau de persoanele juridice de drept privat în favoarea unei persoane, unui grup de persoane sau a unei comunități, vizând asigurarea dezvoltării lor firești și realizarea efectivă a egalității de șanse a acestora în raport cu celelalte persoane, grupuri de persoane sau comunități, precum și măsurile pozitive ce vizează protecția grupurilor defavorizate nu constituie discriminare în sensul prezentei ordonanțe.”

Legea nr. 202/2002, art. 4, paragraf (e): „Prin acțiuni pozitive se înțeleg acele acțiuni speciale care sunt întreprinse temporar pentru a accelera realizarea în fapt a egalității de șanse între femei și bărbați și care nu sunt considerate acțiuni de discriminare.”

În plus, noțiunea mai nouă de **discriminare multiplă** a fost conceptualizată și instituționalizată pentru a acoperi acele situații în care se iau în considerare mai multe axe de discriminare (diferențiere): de exemplu, **genul**, ca o categorie de analiză, ar trebui să fie, de asemenea, corelat cu **etnia**, care devine un criteriu fundamental, dat fiind faptul că femeile rome, de exemplu, se confruntă cu discriminări atât pentru faptul că sunt de etnie romă, cât și pentru că sunt femei (la un nivel mai teoretic, acest fel de instrument conceptual este numit **intersecționalitate**⁷ și reflectă realitățile sociale de intersectări multiple ale diverselor criterii de discriminare nu într-un mod separat și adițional, ci mai degrabă într-o configurație nouă,

⁷Cercetătoarele Kimberlé Crenshaw (1991) și Patricia Hill Collins (2000) au fost printre primele care au contribuit la teoria intersecționalității, acordând importanță conceptului în anii 1990. Termenul a intrat în spațiul academic românesc pe la mijlocul anilor 2000, în programele de master în studiile de gen la București (SNSPA) și Cluj (Universitatea Babeș-Bolyai).

interconectată și complexă). Evident, femeile românce sunt diferite între ele și trăiesc în mod diferit diversele situații de discriminare. Femeile care nu sunt de etnie romă sunt mai puțin probabil nevoite să se confrunte cu aceleași tipuri de discriminări cu care se confruntă femeile de etnie romă. În același timp, trebuie luate în considerare alte variabile în analiza diferențelor între femeile de etnie romă și cele care nu sunt de etnie romă atunci când vine vorba de piața forței de muncă: vârsta, domiciliul, tipul de activități economice în care sunt implicate, accesul și implicarea pe piața forței de muncă, munca la negru, veniturile și regiunile economice și geografice. În **Raportul final privind cercetarea calitativă “Experiențe de lucru” cu recomandări privind proiectele și politicile publice pentru romi**, elaborat de Enikő Vincze, Hajnalka Harbula și Noémi Magyari în iulie 2010, autoarele susțin că intersecționalitatea este un instrument analitic util pentru înțelegerea modului în care indivizii, fiind membrii aceleiași comunități, au experiențe diferite și sunt diferiți în toate aspectele vieții lor:

Intersecționalitatea dintre statutul social-economic, genul, vârsta, etnia persoanei și modul în care acești factori sunt (auto)percepuți – petrecută în contextul concret al unui regim social/economic/politic –, pe de o parte, ca întreg, determină șansele și opțiunile persoanelor în toate domeniile vieții, pe de altă parte, generează diferențe între ele, chiar dacă ele aparțin acelorași colectivități (2010, p. 118).

Conform studiului elaborat de Agenția de Dezvoltare Comunitară “Împreună” în 2009, **Sindicatele la intersecția dintre gen și etnie**, chiar și atunci când femeile romă reușesc să accedă pe piața forței de muncă, există o mare probabilitate să intre de fapt în sectorul secundar al acesteia, caracterizat prin protecție socială mai mică, venituri mai mici și acces limitat la locurile de muncă mai bine plătite și stabile și, mai mult, printr-o foarte limitată capacitate de a “avansa” spre sectorul principal (2009, p. 9). Cercetarea efectuată în 2008 privind **Discriminarea multiplă în România** de către AnA și INCSMPS a evidențiat pozițiile vulnerabile ale femeilor de etnie romă de pe piața muncii, unde sunt tratate diferit și discriminate ca muncitoare plătite, ca colege, atât de către alte persoane, cât și de către autoritățile publice, oferind astfel o înțelegere mult mai utilă a discriminării multiple.⁸ În comparație cu femeile care nu sunt de etnie romă care au locuri de muncă cu venituri stabile (42,6%), femeile de etnie romă sunt mai puține (15,5%), iar acestea

⁸ Discriminarea multiplă pornește de la premisa interpernerii sau intersectării unor caracteristici sociale, de statut, de aparență fizică, de poziționare ideologică și politică, în fapt, foarte obișnuită și comună în relaționarea noastră, care creează/determină poziționări sociale specifice și care presupune experiențe specifice ale discriminării (2008, p. 43-44).

prestează în special muncă ocazională și/sau fără forme legale. Cu cele mai prost plătite slujbe, activitățile economice în care acestea activează în principal sunt: agricultura, industria textilă, industria alimentară (restaurante), comerțul și serviciile, sectorul manufacturier, serviciile publice (educație, sănătate).

În plus, în raportul privind *Accesul romilor la muncă decentă și nevoia de capacitate economică* (noiembrie 2010), efectuat în cadrul proiectului „Egalitate prin diferență. Accesul femeilor rome pe piața muncii”, Enikő Vincze susține că, indiferent de venitul pe care îl aduc în familie, femeile rome sunt mult mai mult afectate de o dublă povară, deoarece acestea trebuie să efectueze și munci generatoare de venit, dar și să aibă grijă de gospodărie și de membrii acesteia (2010, p. 9).

Concluzii

1. *Această secțiune a avut ca scop familiarizarea cititorului/ cititoarei cu unele dintre **conceptele de bază** ale perspectivei **egalității de gen/de șanse între femei și bărbați**, pentru a pregăti terenul pentru o mai bună înțelegere a abordării integratoare de gen ca abordare de integrare sistematică a obiectivelor egalității de gen în toate politicile, programele și măsurile care afectează atât femeile, cât și bărbații.*
2. *Inegalitățile sociale (politice, economice și culturale) între femei și bărbați sunt efectele unei ordini sociale care privilegiază valorile, normele, acțiunile și performanțele bărbaților. Această ordine este, de asemenea, strâns conectată cu **diviziunea sexuală a muncii**, conform căreia femeile și bărbații ocupă preponderent anumite poziții și locuri de muncă pe piața forței de muncă, cu valorizări și implicații financiare diferite, de obicei, în detrimentul femeilor. Stereotipurile și așteptările de gen despre ceea ce femeile și bărbații ar trebui să gândească și cum să acționeze cauzează într-o mare măsură actuala **concentrare și segregare de gen a pieței forței de muncă românești**.*
3. *Un alt punct important de evidențiat este faptul că strategiile actuale, politicile și programele din domeniul egalității de gen atât la nivelul UE, cât și în România sunt **rezultatul unei lungi istorii a mișcărilor feministe** care s-au luptat pentru anumite drepturi civile, economice, sexuale, culturale și politice.*
4. *Un alt aspect important de subliniat este faptul că **abordarea integratoare de gen**, ca strategie, trebuie să acorde atenție, de asemenea, diferitelor tipuri de **instrumente analitice**, cum este*

intersecționalitatea, instrumente folosite pentru a reliefa realități sociale și pentru a combate diversele contexte discriminatorii, cum sunt cele cu care femeile de etnie romă, femeile din mediul rural, femeile de peste 65 de ani se confruntă în fiecare zi.

5. ***Este mult mai probabil ca femeile de etnie romă să sufere discriminări atât în comunitățile lor, cât și în alte structuri sociale, fie pe piața muncii, fie în sistemul educațional, deoarece viața acestora este afectată de un set de dimensiuni interconectate, cum ar fi genul, etnia, clasa și vârsta.***

1.2. Indicatori ai inegalităților de gen pe piața muncii din România

Inegalitățile structurale (de exemplu, diferențele în accesarea și distribuirea diverselor privilegii și beneficii culturale, politice și economice ale societății) generate de modul în care relațiile dintre femei și bărbați sunt ordonate, concepute și consolidate (relațiile de gen) sunt persistente în toate domeniile vieții sociale umane. ***Piața muncii*** este unul dintre domeniile sociale care manifestă aceste diferențe structurale atunci când vine vorba de:

- *accesul la anumite locuri de muncă* (selecție și recrutare);
- *relațiile de muncă* (formare și dezvoltare profesională, promovare, venituri, sancționare și concediere, pensionare, beneficii sindicale etc.);
- *protecția maternității*;
- *hărțuirea sexuală la locul de muncă*;
- *procesul de luare a deciziilor*.

Deși este una dintre cele cu cel mai mare număr de prevederi legale referitoare la egalitatea între femei și bărbați și cu indicatori statistici specifici, piața forței de muncă este puternic interconectată cu alte aspecte ale vieții sociale, cum ar fi educația, sănătatea și participarea și reprezentarea politică. Ca un exemplu, ***indicele inegalității de gen*** (Gender Inequality Index), dezvoltat de către PNUD, a fost construit pe același cadru ca și ***indicele dezvoltării umane*** (Human Development Index), în scopul de a arăta modul în care ***piața muncii*** (indicator: participarea pe piața muncii), ***emanciparea*** (indicatori: nivelul de educație și reprezentarea politică) și ***sănătatea***

reproducerii (indicatori: fertilitatea adolescenților și mortalitatea maternă) sunt puternic interconectate și “expun diferențe în distribuția de realizări între femei și bărbați”.⁹

Un alt exemplu este *indicele echității de gen* (Gender Equity Index), calculat de către *Social Watch*,¹⁰ prin care sunt analizate trei tipuri de diferențe: *educația* (rata de alfabetizare, rata de cuprindere în învățământul primar, rata de înscriere în învățământul secundar și rata de uprindere în învățământul terțiar), *activitatea economică* (rata de activitate economică, venitul estimat perceput) și *responsabilizarea* (% femei în funcții tehnice, % femei în management și funcții guvernamentale, % femei în parlament, % femei în poziții de nivel ministerial).

La ora actuală, la nivelul Uniunii Europene problematica egalității de șanse pentru femei și bărbați abordează următoarele teme:

- principiul nediscriminării de gen
 - egalitatea de tratament între femei și bărbați în afara pieței muncii
 - sarcina probei răsturnate în cazurile de discriminare de gen
- accesul egal la muncă și formare vocațională
 - accesul la muncă, formare vocațională și promovare
 - principiul plății egale
 - activitățile liber profesionale, inclusiv munca în agricultură
 - femeile și știința
- protecție socială
 - reconcilierea vieții de familie cu viața profesională (participarea echilibrată a femeilor și a bărbaților în ambele sfere ale vieții)
 - concediu parental și concediu legat de probleme familiale
 - protecția femeilor însărcinate, a femeilor care au născut recent și a femeilor care alăptează
 - servicii de îngrijire a copilului
 - scheme de asistență socială ocupațională
 - asistență socială
- hărțuire sexuală

⁹ <http://hdr.undp.org/en/content/gender-inequality-index-gii>

¹⁰ <http://www.socialwatch.org/node/11561>.

- prevenirea hărțuirii sexuale la locul de muncă
- protecția demnității femeilor și bărbaților la locul de muncă
- egalitatea de șanse între femei și bărbați la nivel instituțional
 - integrarea componentei de gen la nivelul tuturor politicilor UE (*gender mainstreaming*)
 - participarea echilibrată a femeilor și a bărbaților la procesul de luare a deciziilor
 - integrarea componentei de gen la nivelul fondurilor structurale
- alte teme de interes
 - prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor
 - prevenirea și combaterea traficului cu femei
 - drepturile sexuale și reproductive

Importanța datelor statistice în dezvoltarea *statu-quo*ului unui anumit context socioeconomic istoric, a *diferențelor* și *discrepanțelor între femei și bărbați* în ceea ce privește diversele ierarhii orizontale și verticale ale pieței forței de muncă (diferențele de gen în cadrul diverselor sectoare economice) este fundamentală pentru procesul de stabilire a unor politici, strategii și programe viitoare din domeniu. În cele ce urmează vom introduce unele date relevante pentru problematica egalității de gen, astfel încât să oferim un cadru general de analiză privind modul în care inegalitățile și relațiile de putere de gen se reflectă statistic pe piața muncii. Unele dintre aceste date sunt luate ca indicatori de bază în orice analiză de gen, iar alte date indică inegalitățile structurale de gen.

1. Demografie

Indicatori ai populației (2017)¹¹

¹¹ http://www.insse.ro/cms/sites/default/files/field/publicatii/romania_in_cifre_breviar_statistic_1.pdf

Populație: 19,644,350

Sex: 51,1% femei și 48,9% bărbați

Domiciliu și sex: 53,6% urban și 46,4% rural

Speranța de viață la naștere: 72,1 pentru bărbați și 79,1 pentru femei.

Născuți vii: 189,474.

Mortalitate infantilă: 7,2 din 1000 de născuți vii (UE-27: 4,3).

Căsătorii: 6,4 din 1000 de persoane (142,6 mii căsătorii)

Divorțuri: 1,4 din 1000 de persoane (31,1 mii divorțuri)

! Indicatorii demografici sunt foarte relevanți dintr-o perspectivă de gen, întrucât aceștia sunt instrumentalizați în diferite tipuri de politici publice (de exemplu, politicile statale pronataliste), cu multe implicații în viața femeilor și în participarea acestora pe piața muncii.

2. Educație

Datele statistice arată că în general proporția femeilor cu un nivel superior de educație este mai mare decât proporția bărbaților care au acest nivel de educație.

Analizând nivelul de educație atins, există diferențe foarte mici între femeile și bărbații din UE la un nivel inferior de educație. Totuși, la nivelurile superioare se observă tipare diferite. Procente egale de femei și bărbați cu vârste cuprinse între 25 și 64 de ani din UE (23 %) aveau cel mult un nivel inferior de educație (erau absolvenți de ciclu gimnazial) în 2016. Un procent mai mic de femei (45%) decât de bărbați (48%) din UE aveau cel mult un nivel mediu de educație (absolviseră învățământul liceal sau postliceal neuniversitar). Acest tipar s-a putut observa în aproape toate statele membre. În ceea ce privește învățământul superior, 33 % dintre femeile din UE erau absolvente ale acestui ciclu de învățământ, în comparație cu 29 % dintre bărbați. Există o majoritate a femeilor cu acest nivel de educație în aproape toate statele membre, cele mai mari diferențe între femei și bărbați înregistrându-se în statele membre baltice precum și în Finlanda, Suedia și Slovenia.¹²

¹² http://www.insse.ro/cms/Women_and_man/wide-menu.html?lang=ro

Cu toate acestea, diferențele între femei și bărbați în ocuparea pe piața muncii, în angajarea part-time și salarizare par să rămână neafectate de nivelul de educație, deoarece acestea tind să crească pentru vârstele cuprinse între 25 și 35 de ani, indicând astfel un impact puternic al responsabilităților familiale asupra ocupării femeilor pe piața muncii.

! În România, nivelul ridicat de participare a femeilor în domenii educaționale specifice reflectă deja o feminizare puternic stabilită în acele domenii “tradițional femeiești” și, implicit, și în sectoarele corespunzătoare de pe piața muncii.

3. Segregarea și concentrarea de gen

În general, literatura în domeniul egalității de gen definește **segregarea de gen** ca fiind tendința femeilor și bărbaților de a fi angajați în ocupații diferite. Pe de altă parte, **o concentrare de gen** este considerată a fi o măsură a predominanței unui sex într-o anumită ocupație sau grup de ocupații. Diviziunea de gen pe piața muncii plătite este încă o trăsătură omniprezentă a pieței muncii românești, ceea ce înseamnă că în timp ce în anumite domenii economice femeile sunt predominante (acestea sunt numite sectoare feminizate), cum ar fi *sistemul de îngrijire și de sănătate, educație, hoteluri și servicii de restaurante, intermediari financiare, asistență socială* etc., bărbații controlează *industria* (extractivă, energia electrică și termică, gaze și apă), *domeniul militar, de informații, de transport și comunicații, construcții, administrație publică și apărare* etc. Statistic, indicatorii sau indecșii folosiți în domeniu indică faptul că segregarea produce o distribuție diferită a femeilor și bărbaților pe ocupații sau sectoare: cu cât este mai puțin egală distribuția, cu atât este mai mare nivelul de segregare.

Procesul de înțelegere a segregării de gen pe piața muncii se bazează pe numeroase variabile explicative (avantaje comparative, subinvestiții, preferințe și prejudecăți, bariere la acces și practici organizaționale, roluri pe venituri diferențiale etc.), **stereotipurile de gen** și **configurațiile culturale patriarhale** fiind văzute drept cele fundamentale, având în vedere contextul unui mediu social în care încă se așteaptă de la femei să aibă grijă de “cineva” (denumit în continuare feminizarea sănătății, educației etc.) și de la bărbați să se implice în ocupații mult mai valorizate și în poziții de putere, decât să își asume problemele “casnice”.

Cu cât au mai mulți copii, cu atât cresc diferențele între rata de ocupare a femeilor și cea a bărbaților

În medie, rata de ocupare a bărbaților este superioară celei a femeilor (72 % în comparație cu 61 % în UE în 2016). Diferența între ratele de ocupare ale femeilor și bărbaților crește odată cu numărul de copii. În UE în 2016, rata de ocupare pentru femeile cu copii a fost de 65 %, fiind de 73 % pentru bărbați. Ratele au fost mai mari atât pentru femeile cu un copil (71 %) cât și pentru bărbați (85 %). Pentru femeile cu doi copii, rata a rămas aproape identică (70 %), în timp ce rata pentru bărbați a crescut la 89 %. Pentru persoanele cu trei sau mai mulți copii, rata de ocupare a scăzut și a fost de 55 % pentru femei, în comparație cu 84 % pentru bărbați. Acest tipar se observă în marea majoritate a statelor membre.

Aproape o treime dintre femeile care au un loc de muncă lucrează cu fracțiune de normă

Un aspect important al reconcilierii între viața profesională și viața de familie este lucrul cu fracțiune de normă. Totuși, acesta nu este distribuit egal între femei și bărbați: în UE în 2016, 32 % dintre femeile care aveau un loc de muncă lucrau cu fracțiune de normă, în comparație cu 9 % dintre bărbați. Situația era diferită de la un stat membru la altul, cele mai mari procente pentru femeile care lucrau cu fracțiune de normă înregistrându-se în Olanda (77 %), Austria (47 %) și Germania (46 %), și pentru bărbați în Olanda (26 %) și Danemarca (17 %). Cel mai mic procent al persoanelor care lucrau cu fracțiune de normă (atât în cazul femeilor cât și în cazul bărbaților) s-a înregistrat în Bulgaria (2 % atât pentru femei cât și pentru bărbați).

Procentul femeilor care nu au un loc de muncă este mai mare decât procentul bărbaților

În UE în 2016, rata șomajului a fost de 8,7 % pentru femei și 8,4 % pentru bărbați. În paisprezece state membre, rata șomajului a fost mai mare la femei, în treisprezece a fost mai mare la bărbați și în Ungaria a fost egală. Cele mai mari diferențe în privința ratei șomajului în sensul unei rate superioare la femei s-au înregistrat în Grecia (28,1 % pentru femei și 19,9 % pentru bărbați) și Spania (21,4 % și 18,1 %). Cele mai mari diferențe pentru tiparul opus, rate inferioare

ale femeilor în raport cu bărbații, s-au înregistrat în Irlanda (6,5 % la femei și 9,1 % la bărbați), Letonia (8,4 % la femei și 10,9 % la bărbați) și Lituania (6,7 % și 9,1 %).

O treime dintre managerii din UE sunt femei

Bărbații care lucrează ocupă în general funcții mai înalte decât femeile. De exemplu, se poate observa că o treime (33 %) dintre managerii din UE în 2016 erau femei. Ponderea femeilor care aveau această funcție nu depășea 50 % în niciun stat membru: cele mai mari proporții s-au înregistrat în Letonia (47 %), Polonia și Slovenia (ambele cu 41 %), Lituania, Ungaria și Suedia (toate cu 39 %). Pe de altă parte, cele mai mici ponderi s-au înregistrat în Luxemburg (18 %), Republica Cehă, Olanda și Grecia (toate cu 25 %).

Femeile câștigă în medie cu 16 % mai puțin decât bărbații

În UE în 2015, femeile au câștigat cu 16,3 % mai puțin decât bărbații la o comparare a câștigurilor salariale brute medii pe oră. În medie, femeile au câștigat mai puțin decât bărbații în toate statele membre. Totuși, această diferență de remunerare între femei și bărbați variază. Cele mai mari diferențe s-au înregistrat în Estonia (26,9 %), Republica Cehă (22,5 %), Germania (22,0 %), Austria (21,7 %) și Marea Britanie (20,8 %). Pe de altă parte, cele mai mici diferențe între femei și bărbați în ceea ce privește câștigurile salariale s-au înregistrat în Luxemburg și Italia (ambele cu 5,5 %), România (5,8 %), Belgia (6,5 %) și Polonia (7,7 %).

Ca indicator neajustat, diferența de remunerare între femei și bărbați oferă o imagine de ansamblu asupra inegalităților în ceea ce privește câștigul pe oră. O parte din diferența de remunerare poate fi explicată prin caracteristicile individuale ale bărbaților și femeilor care au un loc de muncă (de ex. experiența și educația) și prin segregarea sectorială și profesională bazată pe gen (de ex., există mai mulți bărbați decât femei în anumite sectoare/ocupații cu, în medie, câștiguri salariale mai mari în comparație cu alte sectoare/ocupații). În consecință, diferența de remunerare între femei și bărbați este legată de o serie de factori culturali, juridici, sociali și economici care depășesc cu mult problema remunerării egale pentru aceeași muncă.

Din punctul de vedere al Comisiei Europene, “diferența de salarizare măsoară diferența relativă între câștigul salarial mediu brut pe oră pentru femei și bărbați în cadrul economiei în

ansamblu” (2007). Egalitatea în remunerare nu se referă numai la veniturile salariale. Plata include, de asemenea, bonusuri, ore suplimentare, prime de vacanță, concediu medical, stimulente și pensii ocupaționale.

Faptul că diferența de plată persistă presupune o devalorizare sistematică a profesiilor și pozițiilor dominate de femei în raport cu cele ocupate în special de bărbați. Analizele privind această problemă au arătat că există mai mulți factori care determină diferențele de salarizare între femei și bărbați, unele dintre ele fiind: prezența în număr mare a femeilor în domeniile prost plătite, în special dacă ocupă poziții de execuție, în timp ce bărbații ocupă mai frecvent poziții de top în toate sectoarele economice; există diferențe însemnate în procesele de stabilire a salariilor între mediul public și cel privat. În mod tipic, discriminarea salarială din sectorul public are loc la stadiul de promovare profesională, deși la stadiul de angajare salariile sunt egale; stabilirea salariilor în sectorul privat este aparent bazată pe un proces de negociere; întreruperile temporare de muncă cauzate de concediul de maternitate luat de aproximativ 81% dintre femeile din România, ducând la întârzieri în procesul promovării profesionale, al specializării și, implicit, al creșterii salariale; dubla zi de muncă a femeilor (munca plătită la serviciu plus munca neplătită efectuată în gospodărie) duce la mai puține ore suplimentare pentru femei și deci la obstacole în promovare.

! Deși în România diferența de salarizare între femei și bărbați este una dintre cele mai scăzute din UE-27, acest aspect reprezintă încă o problemă ce trebuie abordată cu instrumente mai precise atât la nivel vertical, cât și orizontal în sectoarele economice, deoarece importanța, tipul sectorului și ierarhia internă afectează (re)distribuirea resurselor financiare.

4. (Re)concilierea vieții profesionale cu viața de familie

Principiul egalității de șanse între femei și bărbați, în ceea ce privește piața muncii, vizează, de asemenea, printre alte aspecte, cum ar fi recrutarea, remunerarea, cariera și pensionarea, și problema **reconcilierii vieții de familie și a celei profesionale**. Pe scurt, acest aspect se referă la faptul că atât femeile, cât și bărbații, în România (evident, în moduri și cu efecte total diferite), sunt afectați de dificultățile întâmpinate în procesul de echilibrare a timpului petrecut la locul de muncă cu cel pentru viața de familie.

Unii dintre factorii care influențează acest lucru sunt: vârsta și numărul de copii, timpul de lucru, structura temporală a zilei și valoarea atribuită de către parteneri implicării lor individuale

în îndeplinirea sarcinilor domestice. În ciuda deciziilor luate de către statele membre ale UE de a încuraja prin toate mijloacele o mai bună conciliere a vieții profesionale cu cea de familie, exprimate atât de către obiectivele de la Lisabona, cât și de obiectivele stabilite la Barcelona în 2002, în România nu se poate vorbi încă de o distribuție egalitară a responsabilităților familiale și de o participare echilibrată a femeilor și a bărbaților la viața economică, socială și culturală. Conform cercetărilor efectuate cu privire la rolurile și statutul familiei și distribuirea sarcinilor în gospodărie (*Barometrul de opinie publică – Viața de cuplu*, Fundația Soros România, mai 2007), femeile sunt responsabile pentru cele mai multe dintre treburile gospodăriei. Bărbații se ocupă cu reparațiile din casă și reparații auto; femeile au *sarcini casnice* (gătit, spălat, călcat și curățenie) și *creșterea și îngrijirea copilului*. În general, atât femeile, cât și bărbații pot avea acces la unele servicii specializate, cum ar fi: **servicii instituționalizate de îngrijire a copiilor** (cămine, grădinițe, internate etc.); **servicii individuale** oferite de dădacă/îngrijitoare (plătită) etc.; ajutor de la partener/ă sau alte **persoane neplătite**: bunici, rude, vecini, prieteni etc.

Lipsa serviciilor de îngrijire disponibile, accesibile și de calitate în cele mai multe dintre țările membre ale Uniunii Europene și faptul că munca de îngrijire nu este realizată în mod egal de către femei și bărbați au un impact negativ direct asupra capacității femeilor de a participa la toate aspectele domeniilor sociale, economice, culturale și politice.

Statisticile arată că implicarea tatălui în îngrijirea și educația copiilor este relativ mică în România. Indicatorul care ar putea reflecta interesul tatălui în îngrijirea copiilor este concediul de creștere și îngrijire a copiilor.

Conform Legii nr.66/2016, cuantumul indemnizației lunare pentru creșterea și îngrijirea copilului se calculează ca 85% din media veniturilor nete realizate în ultimele 12 luni din ultimii 2 ani anteriori datei nașterii copilului. De la 1 ianuarie 2018, indemnizația lunară pentru creșterea copilului are o limită minimă de 1.250 de lei, în creștere de la 1.232 de lei (valoarea minimă în 2017). Deși numărul de bărbați care au accesat acest tip de concediu în România rămâne foarte scăzut trebuie observată tendința pozitivă. Cazurile în care tatăl decide să acceseze această opțiune sunt totuși cel mai adesea determinate de considerente economice (de exemplu, salariul tatălui este mai mic decât cel al mamei).

În perioada 1 ianuarie-30 septembrie 2017, în medie, 228.070 de români au primit indemnizația lunară pentru creșterea copilului sau stimulent. Dintre aceștia, 157.843 au primit indemnizația

pentru creșterea copilului, cu 17.748 mai mult în comparație cu perioada corespunzătoare din 2016. Un număr de 129.226 femei și 13.764 bărbați au depus, după 1 iulie, dosare pentru acordarea indemnizației pentru creșterea și îngrijirea copilului, cuantumului mediu fiind de 1.404 lei pe lună.

5. Antreprenoriat

În **GEM 2010 Raport global**, atunci când vine vorba despre diferența de gen în antreprenoriat, autorii susțin că: „Femeile pot intra în antreprenoriat din aceleași motive ca și bărbații: pentru a se întreține pe ele însele și familiile lor, pentru a-și îmbunătăți viața cu o carieră și o independență financiară și așa mai departe. Cu toate acestea, pot exista considerente speciale pentru implicarea femeilor în pornirea afacerilor. Acest lucru este important de examinat, având în vedere faptul că participarea femeilor în domeniul antreprenoriatului variază considerabil în interiorul domeniilor economice, dar este aproape întotdeauna mai mică decât cea a bărbaților” (2011, p. 34).

Pe baza definițiilor conceptului de antreprenoriat formulate în literatura internațională, se poate identifica o înțelegere mai amplă a conceptului de antreprenoriat feminin și a indicatorilor asociați: *procentul de femei care desfășoară activități independente; procentul de femei care sunt proprietare de afaceri și rata de antreprenoriat a femeilor.*

În România, disparitățile de gen persistă și în domeniul antreprenoriatului, unde numărul bărbaților care au societăți în administrare este de aproape trei ori mai mare decât cel al femeilor. Întreprinderile create de femei - în ceea ce privește întreprinderile mici și mijlocii (IMM) - reprezintă aproximativ 34% din totalul întreprinderilor.

Pentru Uniunea Europeană, în conformitate cu *Ancheta forței de muncă* (2008) și **Strategia pentru egalitatea între femei și bărbați 2010-2015**, “proporția femeilor antreprenor, de 33% (30% în faza de început), este într-o oarecare măsură mai puțin decât optimă și cele mai multe femei încă nu consideră antreprenoriatul drept o opțiune de carieră relevantă”.

! Antreprenoriatul românesc feminin, care devine și mai mult un indicator relevant pentru independența financiară și economică a femeilor comparativ cu bărbații, este încă împiedicat de diverse discriminări pe bază de gen, excluzându-se astfel femeile de la oportunitățile de afaceri și limitându-li-se accesul la cunoștințele și competențele care sunt fundamentale succesului antreprenorial.

6. Pensii

Conform *Impactului socioeconomic al sistemelor de pensii asupra femeilor* (raport elaborat în februarie 2009 pentru Comisia Europeană, Directoratul General pentru Ocupare, Afaceri Sociale și Egalitate de Șanse), femeile în vârstă din UE sunt mai afectate de sărăcie decât bărbații.

În mai mult de jumătate dintre statele membre, **rata riscului de sărăcie al femeilor de peste 65 de ani** este mai mare de 20%. Ratele sărăciei femeilor din UE s-au înrăutățit, de fapt, în ultimii ani: rata medie pentru UE-25 a crescut de la 19% în 1999 cu două puncte procentuale (21%) până în 2006. Ratele de sărăcie ale femeilor peste 75 de ani sunt chiar mai mari, cu o medie de 24% (UE-25) și 26% (UE-15) (*Impactul socioeconomic al sistemelor de pensii asupra femeilor, 2009, p. 6*).

Raportul subliniază, de asemenea, importanța problemei vârstelor de pensionare, având în vedere tendința europeană recentă care condiționează într-o mare măsură relația dintre contribuții și beneficii în sistemele de pensii (legate de venituri) și îi dezavantajează mult pe cei cu venituri mici, femeile fiind multe dintre aceștia (2009, p. 9). Impactul sistemului de pensii asupra femeilor a fost analizat în ultimele două decenii, iar unele dintre variabilele identificate pentru diferența de pensie între femei și bărbați sunt: probabilitatea mai mare ca femeile să aibă salarii mici (a se vedea secțiunea cu diferența de remunerare de mai sus), femeile sunt mai des angajate cu normă parțială de muncă și probabilitatea mai mare ca femeile să își întrerupă dosarele de angajare.

Conform *Raportului prezidențial privind riscurile și inegalitățile sociale în România*, elaborat de *Comisia Prezidențială pentru Analiza Riscurilor Sociale și Demografice* în septembrie 2009, femeile, în prezent cu o speranță medie de viață în jur de 7 ani mai mare decât cea a bărbaților, vor continua să reprezinte o pondere ridicată printre pensionarii în vârstă.³² Din moment ce pensionarea se face mai devreme și trăiesc mai mult, femeile, deși dezavantajate în ceea ce privește nivelul pensiei, beneficiază de fondul de pensii mai mulți ani decât bărbații, raportul dintre anii de pensie și anii de contribuție fiind mult mai mic în cazul bărbaților. Astfel, Comisia Prezidențială a recomandat egalizarea vârstei de pensionare pentru bărbați și femei (2009, p. 90).

! Egalizarea vârstei de pensionare pentru bărbați și femei ar putea avea efecte evident pozitive: aceasta va spori accesul femeilor la posturi de conducere și va crește veniturile acestora (și, prin urmare, pensiile viitoare), deoarece este bine cunoscut faptul că ierarhia de top este de obicei atinsă spre sfârșitul carierei, iar salariile sunt mai mari.

7. Participarea femeilor la procesul decizional

Încurajarea unei participări echilibrate a femeilor și bărbaților la procesul de luare a deciziilor la nivel politic, al administrației publice, al sistemului judiciar, de afaceri, al partenerilor sociali și al ONG-urilor, ca o modalitate eficientă de punere în aplicare a agendei sociale prin intermediul căreia să îndeplinească **nevoi și interese diverse și specifice ale femeilor din România**, reprezintă o altă dimensiune a principiului egalității de șanse între femei și bărbați pe piața forței de muncă.

În urma analizei datelor referitoare la ocuparea de către femei, respectiv de către bărbați, a pozițiilor de decizie în administrația publică centrală, conform datelor raportate EIGE.¹³

- La nivel central, ambele grade decizionale, există 644 posturi decizionale (103 vacante), ocupate în procent de 84%.
- Posturile de decizie în administrația publică centrală (grad decizional 1 și 2) sunt ocupate în proporție de 48,06% bărbați și 51,94% femei.
- La gradul decizional 1, există 263 posturi, din care 43 vacante, ocupate în procent de 83,65%.¹⁴
- În ceea ce privește gradul decizional 1, posturile de secretar general sunt singurele care sunt ocupate în proporție mai mare de către bărbați (77,27%), restul fiind ocupate de către femei, după cum urmează: secretar general adjunct – 60%, director general – 50,5% și director general adjunct – 50,75%.
- La gradul decizional 2, există 381 posturi, din care 60 vacante, ocupate în procent de 84,25
- La gradul decizional 2, ambele posturi decizionale sunt ocupate majoritar de femei, astfel: director – 53,13% și director adjunct – 56,92%.

¹³ http://anes.gov.ro/wp-content/uploads/2018/05/ANALIZA-F_B-POZITII-DECIZIE-ADM-PUBLICA-2017.pdf

¹⁴ Gradul decizional 1: secretar general, secretar general adjunct, director general, director general adjunct;- Gradul decizional 2: director, director adjunct.

- Femeile sunt majoritare în ocuparea posturilor de decizi la gradul decizional 2 (53,89%) iar la gradul decizional 1, procentajul este destul de apropiat față de cel al bărbaților, acestea deținând 49,09%.
- Ponderea femeilor care ocupă poziții de conducere executivă în administrația publică centrală, la ambele grade decizionale, este cea mai mare în domeniile aflate în competența Ministerului pentru Relația cu Parlamentul (cu mențiunea că există un singur post de conducere care este ocupat de 1 femeie), Ministerului Dezvoltării Regionale, Administrației Publice și Fondurilor Europene, Ministerului Sănătății, Ministerul ui Muncii și Justiției Sociale, Ministerul ui Mediului și Ministerului Culturii și Identității Naționale
- Domeniile de activitate cu pondere masculină în ocuparea pozițiilor decizionale, la ambele grade decizionale, sunt cele aflate în competența următoarelor instituții : Ministerul Consultării Publice și Dialogului Social, Ministerul Cercetării și Inovării, Secretariatul General al Guvernului, Ministerul Apelor și Pădurilor și Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale.
- În anul 2017, față de anul 2016, atât la gradul decizional 1 cât și la gradul decizional 2, procentajul feminin a scăzut ușor. Cu toate acestea, România înregistrează procentaje de peste 40%, chiar 50%, la ambele grade decizionale cât și la totalul general, fapt ce arată că țara noastră înregistrează cote de gen substanțiale în administrația publică centrală.

Camera Deputaților – 2016¹⁵

- Formațiunile politice au obținut 312 mandate, din care bărbaților le sunt repartizate 248 (79,49%) și femeilor 64 (20,51%).

Senat – 2016

¹⁵ <http://anes.gov.ro/wp-content/uploads/2018/05/ANALIZA-ALEGERI-PARLAMENTARE-2016.pdf>

- În urma alegerilor, din cele 136 mandate, 116 le revin bărbaților și 20 femeilor. Media națională a mandatelor obținute este de 85,29% bărbați și 14,71% femei.

Reprezentarea femeilor și a bărbaților în Parlamentul României, la ultimele 3 alegeri (2008, 2012, 2016)

	2008		2012		2016	
	Femei %	Bărbați %	Femei %	Bărbați %	Femei %	Bărbați %
Parlamentul României	14,11	85,89	11,40	88,60	18,92	81,08
Camera Deputaților	14,79	85,21	12,86	87,14	20,51	79,49
Senat	12,80	87,20	8,00	92,00	14,71	85,29

! Reprezentarea politică a femeilor și participarea lor la procesul de luare a deciziilor, în general, rămâne un obiectiv fundamental al egalității de gen, astfel încât să faciliteze accesul acestora la resurse economice și financiare, agende politice, programe și decizii.¹⁶

8. Hărțuirea sexuală la locul de muncă

În Directiva 2002/73/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 23 septembrie 2002 ca modificare a Directivei 76/207/CEE a Consiliului privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, formarea și promovarea profesională, precum și condițiile de muncă, hărțuirea sexuală este definită ca o situație “unde orice formă de comportament nedorit verbal, nonverbal sau fizic de natură sexuală are loc cu scopul sau are ca efect lezarea demnității unei persoane, în special, prin crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau ofensator”.

¹⁶ <http://anes.gov.ro/biblioteca-virtuala/>

Potrivit raportului *Violența la locul de muncă și hărțuirea: o imagine europeană (2010)*,

¹⁷elaborat de Agenția Europeană pentru Sănătatea și Securitatea în Muncă, acest lucru este împărțit în:

- experiențele personale de a fi supus la hărțuire sexuală la locul de muncă și
- conștientizarea existenței hărțuirii sexuale la locul de muncă.

Formele hărțuirii sexuale pot fi:

- *fizică* (de ex., contactul fizic intenționat și nedorit);
- *verbal* (de ex., comentariile cu conotații sexuale repetate);
- *gesturi* (de ex., gesturi de natură sexuală repetate cu privire la corpul unei persoane);
- *formă scrisă*;
- *comportament de constrângere* (de ex., amenințare cu concedierea dacă favorurile sexuale nu sunt îndeplinite);
- *mediul ostil* (de ex., expunerea unui material pornografic).

Al patrulea *Studiu european al condițiilor de muncă* susține că mai puțin de 2% dintre lucrătorii europeni au fost expuși la hărțuire sexuală sau unei atenții sexuale nedorite.¹⁸

În **România**, un studiu privind hărțuirea sexuală la locul de muncă a fost realizat de către Institutul de Marketing și Sondaje în 2007, la solicitarea Centrului Parteneriat pentru Egalitate (CPE).¹⁹ Rezultatele au arătat că 12,3% dintre respondenți au declarat că s-au confruntat cu sau au avut informații despre hărțuirea sexuală la locul de muncă. În ceea ce privește soluțiile practice pentru a gestiona situațiile de hărțuire sexuală, 15% dintre respondenți au fost obligați să părăsească locul de muncă și 25% au trimis plângeri la conducerea companiei, sindicate sau autorități. 55% dintre respondenți au declarat că au informații și cunoștințe despre legislația din acest domeniu. Au existat diferențe semnificative de gen între respondenți. Femeile în măsură mai mare decât bărbații consideră că gesturile, limbajul cu conotație sexuală, sărutul fără intenție, întâlnirile amoroase reprezintă hărțuire sexuală.

¹⁷ <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/violence-harassment-TERO09010ENC>, p. 23-24.

¹⁸ <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/violence-harassment-TERO09010ENC>, p. 49.

¹⁹ <http://www.cpe.ro/wp-content/uploads/2016/03/Hartuirea-sexuala-la-locul-de-munca.pdf>

! Având în vedere consecințele negative multiple ale hărțuirii sexuale la locul de muncă, în ceea ce privește împlinirea personală, satisfacția muncii, climatul de lucru și motivația, strategiile în domeniu sunt centrate pe nevoia de a schimba culturile organizaționale, pentru a sensibiliza cu privire la hărțuirea sexuală la locul de muncă, la servicii de instruire și consiliere confidențiale, precum și cu privire la cadrul legal și includerea acestui tip de discriminare pe agenda egalității de șanse între femei și bărbați.

Concluzii

- Femeile reprezintă **mai mult de jumătate** din populația României (51,3%).
- **Segregarea și concentrarea de gen** atât în **educație**, cât și pe **piața muncii** conduc la valorizări și interpretări diferite în detrimentul activităților, performanțelor și accesului femeilor la resurse financiare și materiale.
- Datele statistice legate de situația femeilor în **educație**, în **piața muncii** și în **participarea și reprezentarea politică** reflectă interconexiunea lor, arătând cum o segregare și o concentrare timpurie în educație vor fi regăsite și reîntărite mai departe pe piața muncii, cu efecte clar dezavantajoase pentru femei, care rămân în același timp mult subreprezentate în arena politică.

1.3. Legislație, instituții și strategii în domeniul egalității de gen în UE și în România

Datele statistice oferite în secțiunea anterioară indică o imagine mai largă despre modul în care diferențele dintre femei și bărbați pe piața muncii și în ceea ce privește accesul la beneficiile sociale nu sunt accidentale, ci sistematice și structurale, exprimând atât inegalitățile dintre femei și bărbați, pe de o parte, cât și modul în care aceste inegalități pot fi abordate prin politici publice, pe de altă parte. Prin urmare, în prezent există un volum relativ mare de **legislație, strategii și**

programe, atât la nivel european, cât și românesc, pentru a asigura respectarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați. Acesta este rezultatul a peste cinci decenii de eforturi în adoptarea unei serii de măsuri pentru buna funcționare a unei piețe europene comune. Articolul 119 din Tratatul de la Roma (recodificat prin articolul 141 din Tratatul de la Amsterdam) a introdus *principiul plății egale pentru muncă egală*, care a fost ulterior dezvoltat și extins într-o *agendă mai mare a egalității de gen* (ocuparea pe piața muncii, formarea profesională și promovarea, condițiile de ocupare pe piața muncii, securitatea socială, desfășurarea activităților independente, protecția maternității, concediul pentru creșterea și îngrijirea copilului, munca cu fracțiune de timp, procesul de luare a deciziilor etc.) prin directive diferite, cum ar fi *Directiva privind egalitatea de remunerare* (1975), *Directiva privind egalitatea de tratament* (1976) și multe altele adoptate în decursul anilor '80 și '90. În același timp, realizările legislative au fost însoțite de *reforme instituționale*, prin crearea unor unități/forumuri/comisii/rețele diferite dedicate egalității de gen, cum ar fi Unitatea de Șanse Egale din DGV (EOU) (1981) și Comisia pentru Drepturile Femeii și Egalitatea de Șanse - Parlamentul European (1984), culminând cu crearea *Institutului European pentru Egalitatea de Șanse* între femei și bărbați în 2006, cu sediul în Vilnius, Estonia. Toate aceste angajamente legislative și instituționale solide și concrete au fost canalizate spre punerea în aplicare a *Programelor de acțiune pentru egalitatea de șanse*, inițiate cu programul care acoperea anii 1982-1985. În prezent, UE urmărește implementarea *Strategiei pentru egalitatea între femei și bărbați (2010-2015)*. În paralel, conceptul de *abordare integratoare de gen* (gender mainstreaming) a fost introdus pe ordinea de zi a egalității de șanse prin intermediul celui de-al treilea (1991-1995) și al patrulea *Program de acțiune pentru egalitatea de șanse* (1996-2000), precum și ca urmare a dezvoltării sale principale în articolul 3 (2) TEC din Tratatul de la Amsterdam, care formalizează obligația de a integra orizontal perspectiva de gen în toate obiectivele și acțiunile Uniunii Europene.

În ceea ce privește contextul românesc în cauză, egalitatea de gen în materie de agendă legislativă și politică a devenit relevantă în special în cadrul procesului de aderare a României la UE. Integrat inițial în instrumente legale majore (de exemplu, Constituția română, Codul muncii, Ordonanța nr. 137/2000 privind prevenirea tuturor formelor de discriminare), principiul egalității de șanse între femei și bărbați a fost transpus în termeni legislativi prin *Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați* și, din punct de vedere instituțional, prin crearea *Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între femei și bărbați (ANES)*, un secretariat de stat aflat

în subordinea Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale (MMFPS). Activitatea ANES a fost susținută, de asemenea, de către *comisiile parlamentare privind egalitatea de șanse pentru femei și bărbați*, în Senat și Camera Deputaților, și de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD). Pe parcursul existenței sale relativ scurte (2005-2010; a fost dizolvată ca urmare a reducerilor bugetare efectuate în contextul crizei economice), ANES a implementat prima strategie românească privind egalitatea între sexe, ***Strategia națională pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2006-2009***, și a reușit să obțină o a doua aprobată de guvern în 2010, și anume ***Strategia națională pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2010-2012***.²⁰ Ca agenție guvernamentală, ANES a fost în principal responsabilă cu dezvoltarea de politici și programe în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, pe baza analizelor și studiilor efectuate pe diferite probleme de egalitate de gen, stabilind astfel următoarele obiective:

- introducerea unei perspective de gen atât în educația formală, cât și în cea informală;
- reducerea diferențierii salariale între sexe;
- încurajarea (re)concilierii vieții profesionale și familiale (echilibrul muncă-viață);
- promovarea integrării egalității de gen;
- conștientizarea mass-mediei cu privire la principiul egalității de șanse dintre sexe;
- încurajarea unei participări echilibrate a femeilor și bărbaților la nivelurile de putere/luare a deciziilor;
- implementarea și urmărirea indicatorilor dezvoltați sub Platforma Beijing pentru acțiune.

Legislație națională în domeniul egalității de șanse

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare, reglementează măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate sferele vieții publice din România.

²⁰ Au fost elaborate strategii și pentru 2014-2017 și 2018-2021.

- Sunt definiți termenii specifici domeniului, precum: egalitate de șanse între femei și bărbați, discriminare pe criteriul de sex, discriminare directă/indirectă/hărțuirea/ hărțuirea sexuală, plată egală pentru muncă de valoare egală, acțiuni pozitive, discriminare multiplă.
- Capitolele distincte prezintă: măsurile privind respectarea egalității de șanse și tratament între femei și bărbați pe piața muncii, participarea la decizie, la educație, cultură și informare, eliminarea rolurilor și stereotipurilor de gen.
- Constatarea și sancționarea contravențiilor (amenda minimă 3000 RON) prevăzute de lege se fac de către Inspekția Muncii, respectiv inspectorii de muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă, pentru domeniul ocupării și de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, pentru alte domenii.

În scopul realizării angajamentelor asumate de către statul român în ceea ce privește asigurarea implementării prevederilor Convenției de la Istanbul, ANES a elaborat un set complex de acte normative care modifică și completează actele normative în vigoare din domeniu, astfel în data de 18.06.2018 Plenul Camerei Deputaților, cameră decizională, a dezbătut și a adoptat **Proiectul legislativ de modificare și completare a Legii 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați**, în acord cu Angajamentul 1 asumat de România în cadrul Campaniei ONU/UN Women #HeforShe și cu recomandările Comitetului CEDAW.

Principalele prevederi ale proiectului de act normativ vizează:

- introducerea definiției violenței de gen (conform art.3 lit. d) din Convenția de la Istanbul).
- reglementarea regimului general al ocupației de expert în egalitate de șanse și de tehnician în egalitate de șanse și a atribuțiilor principale pentru aceste ocupații.
- introducerea posibilității, pentru persoanele juridice din sectorul public și din sectorul privat care au peste 50 de salariați, instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, civile și militare, de a identifica un angajat căruia să-i repartizeze, prin fișa postului, atribuții în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați.
- introducerea posibilității, pentru persoanele juridice din sectorul public și din sectorul privat, de a opta pentru angajarea unui expert/tehnician în egalitate de șanse, în limita bugetului existent pentru cheltuieli salariale.

- includerea în componența COJES a reprezentanților DGASPC și ai Consiliului județean /Consiliului General al Municipiului București.

Măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex se aplică în sectorul public și privat, în domeniul muncii, educației, sănătății, culturii și informării, politicii, participării la decizie, furnizării și accesului la bunuri și servicii, cu privire la constituirea, echiparea sau extinderea unei întreprinderi ori începerea sau extinderea oricărei alte forme de activitate independentă, precum și în alte domenii reglementate prin legi speciale.

Legislație națională în domeniul egalității de șanse

- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare,
- Legea nr. 125/2016 privind aderarea României la Centrul european pentru interdependență și solidaritate mondială, creat prin Rezoluția (89)14, adoptată de Comitetul de Miniștri al Consiliului Europei la 21 octombrie 1993;
- Decretul nr. 342/1981 privind ratificarea Convenției pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW);
- O.U.G. nr. 1054/2005 pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare al comisiilor județene și a municipiului București în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați;
- O.U.G. nr. 933/2013 pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Comisiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CONES);
- O.U.G. nr. 1050/2014 din privind aprobarea Strategiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2014 – 2017 și a Planului general de acțiuni pe perioada 2014 – 2017 pentru implementarea Strategiei;
- Legea nr. 62/2009 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 61/2008 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii;

- O.U.G. nr. 61/2008 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, cu modificările și completările ulterioare.
- O.U.G. nr. 67 din 27 iunie 2007 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială;
- Legea nr. 23/2015 pentru declararea zilei de 8 mai Ziua egalității de șanse între femei și bărbați;
- Legea 22/2016 pentru declararea zilei de 8 martie – Ziua femeii și zilei de 19 noiembrie – Ziua bărbatului;
- Ordonanța de urgență nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea concediului paternal nr. 210/1999;
- O.U.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

2. ABORDAREA INTEGRATOARE DE GEN

Introducere

Abordarea integratoare de gen prezentată în partea a doua a manualului are ca scop să ofere mai multe și diverse informații pentru a ajuta cititorii să înțeleagă contextul istoric al conceptului în cadrul UE, definițiile de bază și conceptele, precum și un repertoriu de instrumente și metode care urmează să fie aplicate în diferite etape (inițiale și avansate) și niveluri de punere în aplicare, în diferite medii de organizare.

Bazându-ne pe informațiile, materialele și documentele existente în literatura curentă din domeniu, cum ar fi documentele de politici publice, rapoartele experților, ghiduri și alte manuale etc., vom încerca să dezvoltăm o discuție detaliată despre problemele-cheie, obiectivele și impactul așteptat al abordării integratoare de gen și să prezentăm exemple și orientări în ceea ce privește punerea în aplicare a strategiei de integrare a perspectivei de gen. Mai mult decât atât, ne propunem să oferim o înțelegere mai profundă a integrării perspectivei de gen ca un instrument politic folosit pentru a atinge scopul/obiectivele egalității de gen în diferite contexte.

2.1. Terminologie de bază

În timp ce conceptul de **SEX** este considerat a evidenția așanumitele diferențe „biologice” între femei și bărbați, noțiunea de **GEN** vizează un set de caracteristici specific culturale care identifică comportamentul social al femeilor și bărbaților, precum și relația dintre ei. Genul, prin urmare, se referă în special la relația dintre femei și bărbați și la modul în care este construită social, adică afectată de factori sociali. Deoarece este un termen relațional, genul trebuie să includă femei și bărbați. Ca și conceptele de clasă, rasă și etnie, genul este un instrument analitic folosit pentru a înțelege procesele sociale și relațiile de putere într-o societate la un anumit moment, precum și inegalitățile și discriminările bazate pe aceste criterii.

ECHITATEA DE GEN este procesul de a fi echitabil atât față de femei, cât și față de bărbați. Pentru a asigura corectitudinea, deseori trebuie să fie disponibile măsuri pentru a compensa dezavantajele istorice și sociale care împiedică femeile și bărbații să acționeze egal. **Echitatea duce la egalitate.**

EGALITATEA DE GEN înseamnă că femeile și bărbații se bucură de același statut. Egalitatea de gen presupune că femeile și bărbații au condiții egale în realizarea drepturilor lor depline și a potențialului lor uman pentru a contribui la nivel național la dezvoltarea politică, economică, socială și culturală și pentru a beneficia de rezultatele acestor contribuții. Inițial, se credea că egalitatea ar putea fi realizată prin acordarea acelorași oportunități femeilor și bărbaților, pe ipoteza că acest lucru ar duce la rezultate asemănătoare. Cu toate acestea, același tratament a fost găsit ca fiind insuficient pentru a obține rezultate într-adevăr egale. Astăzi, conceptul de egalitate admite că tratamentul diferit al femeilor și bărbaților poate fi uneori necesar pentru a obține uniformitatea

rezultatelor, din cauza condițiilor de viață diferite, sau pentru a compensa discriminarea din trecut. Egalitatea între femei și bărbați devine, prin urmare, valorificare egală de către societate atât a asemănarilor, cât și a deosebirilor dintre femei și bărbați.

2.2. Contextul UE

Egalitatea de șanse între bărbați și femei a devenit un principiu fundamental al Uniunii Europene încă de la începuturile acesteia. Acesta este un obiectiv politic, dar și unul economic, deoarece egalitatea de gen este esențială pentru sprijinirea obiectivului general al Uniunii Europene de promovare a creșterii economice și a competitivității, de îmbunătățire a ocupării forței de muncă și întărire a coeziunii sociale. Uniunea Europeană are la dispoziția sa diferite instrumente pentru promovarea egalității de șanse între bărbați și femei: legislația, sprijinul financiar, măsurile specifice și **abordarea integratoare de gen**. Conceptul de *abordare integratoare de gen* a fost dezvoltat începând cu anii 1990, după ce a fost recunoscut faptul că măsurile specifice în favoarea femeilor au adus doar o soluție parțială. Comisia Europeană a adoptat un angajament formal al egalității de gen în comunicarea din 1996, în conformitate cu care:

“Abordarea integratoare de gen nu implică limitarea eforturilor de promovare a egalității până la implementarea măsurilor specifice pentru ajutorul femeilor, dar mobilizând toate politicile și măsurile generale specifice în vederea realizării egalității, luând în considerare în mod activ și deschis, în faza de planificare, posibilele efecte asupra situațiilor respective dintre bărbați și femei (perspectiva de gen). Acest lucru înseamnă examinarea sistematică a măsurilor și a politicilor și luarea în considerare a acelor efecte posibile de la definirea și punerea în aplicare a acestora.”

Noua abordare a Uniunii Europene în ceea ce privește egalitatea între femei și bărbați a fost consolidată și reflectată în 1997 prin Tratatul de la Amsterdam. **Foaia de parcurs pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2006-2010** se confruntă cu provocările și obstacolele din calea egalității de gen și reflectă angajamentul Comisiei de a continua și intensifica activitățile sale în acest domeniu. Foaia de parcurs reafirmă abordarea duală a egalității de gen, precum și adoptarea de măsuri specifice în domeniile prioritare identificate: obținerea independenței economice pentru femei și bărbați; sporirea (re)concilierii muncii, vieții private și a familiei; promovarea participării egale a femeilor și bărbaților la luarea de decizii;

eradicarea violenței și a traficului pe bază de gen; eliminarea stereotipurilor de gen în societate și promovarea egalității de gen în afara Uniunii Europene.

Este astfel subliniată importanța parteneriatului cu statele membre, deoarece, în multe domenii, centrul gravitațional al acțiunilor de află la nivelul lor.

În **Pactul european pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați**, adoptat în martie 2006 de Consiliul European, șefii de stat și de guvern au solicitat statelor membre să ia în considerare egalitatea și suportul obiectivelor Foii de parcurs. Ei au încurajat, de asemenea, statele membre să ia măsuri pentru a integra perspectiva de gen în toate activitățile publice. În martie 2006, egalitatea între femei și bărbați a devenit un obiectiv major al **metodei deschise de coordonare pentru protecție socială și incluziune socială** și în special în ceea ce privește un nou cadru pentru raționalizarea a trei domenii politice: ale incluziunii sociale, pensiilor, sănătății și îngrijirii pe termen lung. Acest obiectiv a indicat importanța egalității de gen pentru acest proces ca întreg, care fusese anterior promovat în mod separat de cele trei componente și dezvoltat în grade variate pe fiecare în parte. Evaluarea Comisiei cu privire la integrarea perspectivei de gen aplicată în cele 27 de rapoarte (UE-25 și Bulgaria și România), așa cum a fost exprimată în **Raportul comun din 2007 privind protecția socială și incluziunea socială**, arată că:

„În general, statele membre încorporează preocupări de gen mai eficiente și datele sunt mai des defalcate în funcție de sex. Unii sunt pionieri în aplicarea sistematică a integrării egalității de gen. Dar există încă loc considerabil pentru a asigura că măsurile politice sunt mai bine fundamentate de considerații de gen în toate cele trei direcții de cooperare.”

Concluziile Președinției portugheze (decembrie 2007) au întărit acest angajament prin urgentarea pregătirii și dezvoltării de indicatori privind femeile și sărăcia și au invitat statele membre să îi utilizeze în pregătirea rapoartelor naționale privind strategiile de protecție socială și de incluziune socială și să îi difuzeze pe scară cât mai largă. După expirarea Foii de parcurs pentru egalitatea de șanse, Comisia a prezentat o strategie de revizuire în 2010.⁴⁶ Strategia adoptă, de asemenea, abordarea duală a egalității de gen și acțiunile specifice. În ciuda progreselor înregistrate în realizarea unei mai mari egalități de gen, grupuri mari de femei continuă să fie printre segmentele cele mai sărace și mai marginalizate ale populației din Europa și din țările în curs de integrare. În ciuda multitudinii de identități în ceea ce privește vârsta, etnia, clasa, religia, handicapul, orientarea sexuală și educația, genul rămâne unul dintre factorii cei mai influenți, determinând modul în care o societate specifică percepe rolurile pe care le au oamenii și, în special, accesul acestora la resurse, oportunități și putere pentru a influența luarea deciziilor.

Abordarea integratoare de gen în incluziunea socială

Deși diferențele de gen în diverse domenii (de exemplu, diferențele de salarizare, responsabilitățile casnice, participarea la luarea deciziilor) sunt în scădere, femeile din toate grupele de vârstă au rate de risc ale sărăciei mai mari decât bărbații din UE-27. Riscul de sărăcie este crescut în special pentru mamele singure și femeile mai în vârstă, iar femeile membre ale altor grupuri dezavantajate, cum ar fi imigranții, minoritățile etnice și persoanele cu handicap, precum și cele șomere sau inactive pe termen lung sau cele din mediul rural se pot confrunta, de asemenea, cu mai multe dificultăți decât bărbații.

Integrarea perspectivei de gen a fost subliniată ca o cerință-cheie în procesul de incluziune socială de la începutul său, în 2000. Acest lucru a fost resubliniat și i s-a acordat o importanță mai mare în obiectivele comune din anul 2002 care au afirmat importanța de a lua problematica de gen pe deplin în considerare în dezvoltarea, implementarea și monitorizarea *planurilor naționale de acțiune*, inclusiv în identificarea de provocări, în proiectare, punere în aplicare și evaluare a politicilor și măsurilor, în selecția de indicatori și obiective, precum și în implicarea părților interesate. Această cerință a fost repetată în 2006 în orientările emise către statele membre, care au subliniat, de asemenea, necesitatea de a specifica modul în care perspectiva de gen a fost luată în considerare în cadrul fiecărui obiectiv politic prioritar, în special prin evaluarea implicațiilor măsurilor politice propuse cu privire la situația respectivă pentru femei și bărbați. Evaluarea etapei din runda de raportare din 2006, așa cum a fost prezentată în Raportul comun din 2007 privind protecția socială și incluziunea socială, a subliniat progresele realizate de către statele membre în demonstrarea unei creșteri a conștientizării de gen cu privire la politicile situației sociale și incluziunii sociale mai mult decât în rapoartele anterioare. Ea a subliniat, de asemenea, faptul că pentru majoritatea țărilor există un interes major pentru dezvoltarea în mod constant a abordării integratoare de gen în cadrul politicilor, de exemplu, permițând ca informațiile statistice privind inegalitățile de gen să fie mult mai mult folosite în influențarea proiectării politicilor publice și pentru furnizarea mai multor detalii privind modul în care integrarea egalității de gen este pusă în aplicare.

Monitorizarea sistematică și luarea în considerare a diferențelor de gen pentru grupurile dezavantajate sunt, prin urmare, esențiale pentru dezvoltarea în continuare a abordării integratoare de gen în lupta împotriva sărăciei și a excluziunii.

2.3. Definiția abordării integratoare de gen

Termenul de *abordare integratoare de gen* a apărut pentru prima dată după cea de-a treia Conferință mondială a ONU (Nairobi, 1985), ca un mijloc de promovare a rolului femeilor în dezvoltare. Un deceniu mai târziu, la cea de-a patra Conferință mondială ONU (Beijing, 1995), abordarea integratoare de gen a fost în mod explicit adoptată în Platforma de acțiune. Aceasta din urmă afirmă că guvernele și alți actori ar trebui să promoveze o politică activă și vizibilă de integrare a perspectivei de gen în toate politicile și programele, astfel încât, înainte ca deciziile politice să fie luate, să se facă o analiză a efectelor acestora asupra femeilor și, respectiv, a bărbaților. Chiar dacă la început nu s-a formulat un ghid asupra modului de dezvoltare și implementare a acestei politici, Comisia Europeană a promovat-o în mod activ și actualmente depune o muncă consistentă care are ca scop operaționalizarea și punerea în aplicare a acesteia în diferite domenii politice.

Potrivit Consiliului Europei: „*abordarea integratoare de gen reprezintă (re)organizarea, îmbunătățirea, dezvoltarea și evaluarea procesului politic, astfel încât perspectiva egalității de gen este încorporată în toate politicile, la toate nivelurile și în toate etapele, de către actorii implicați în mod normal în elaborarea politicilor publice.*”²¹

Această definiție subliniază obiectivul de integrare, procesul, obiectele și subiecții activi ai integrării. În plus, înseamnă că egalitatea între femei și bărbați este parte a politicilor comune. Aceasta presupune o definiție mai largă și mai cuprinzătoare a egalității de gen și face posibilă contestarea prejudecăților ce caracterizează societatea și, mai important, caracterul structural al inegalității de gen. Este menită să accelereze și să consolideze *transformarea relațiilor de gen în egalitate de gen*. Totuși trebuie subliniat faptul că în niciun caz nu pot înlocui politicile specifice

²¹ *Gender mainstreaming: Conceptual framework, methodology and presentation of good practices*, Final report of activities of the group of specialists on mainstreaming, Strasbourg, 1998 (*Integrarea perspectivei de gen: Cadrul conceptual, metodologie și prezentare de bune practici*, Raportul final al activității grupului de specialiști în integrare, Strasbourg, 1998).

și aparatul birocratic de implementare. Abordarea integratoare de gen este menită să completeze politicile tradiționale în domeniul egalității de gen - tradiția acțiunii pozitive care are ca scop reechilibrarea inegalităților și ștergerea discriminărilor între bărbați și femei. Ambele sunt considerate a fi componente ale unei **strategii duale** care vizează același obiectiv, și anume egalitatea între femei și bărbați. Deoarece genul este o definiție social construită a femeilor și bărbaților și a relațiilor dintre ei, politicile de egalitate între femei și bărbați trebuie să provoace și să deconstruiască relațiile de putere inegale, care se reflectă în politici și structuri și reproduc inegalitatea între femei și bărbați în cele mai multe sfere ale vieții sociale. Prin urmare, problema este ierarhia puterii de gen, și nu femeile. Integrarea nu înseamnă adăugarea unei „componente privind femeile” sau chiar o componentă a egalității de gen la o activitate existentă. Aceasta implică mult mai mult decât creșterea participării femeilor. ***Abordarea integratoare de gen situează problemele egalității de gen în centrul deciziilor politice, al planurilor pe termen mediu, al bugetelor din programe, al structurilor și proceselor instituționale, precum și al practicilor organizaționale.***

“Integrarea” presupune aducerea percepțiilor, experiențelor, cunoștințelor și intereselor femeilor în elaborarea politicilor, în planificare, în luarea deciziilor și în procesele de operare. Integrarea poate dezvălui o nevoie de schimbări în obiective, strategii și acțiuni pentru a asigura faptul ca atât femeile, cât și bărbații să poată influența, să participe la și să beneficieze de procesele de dezvoltare socială. Se pot cere schimbări în organizații - structuri, proceduri și culturi – pentru a crea medii organizaționale care sunt favorabile pentru promovarea egalității de șanse între femei și bărbați. Egalitatea de gen implică faptul că interesele, nevoile și prioritățile atât ale femeilor, cât și ale bărbaților sunt luate în considerare - recunoașterea diversității diferitelor grupuri de femei și bărbați.

*Egalitatea de gen nu este „problema femeilor”, ci ar trebui să îi privească și să îi implice total atât pe bărbați, cât și pe femei și societatea în ansamblu. Egalitatea de șanse între femei și bărbați este considerată atât o problemă de drepturile omului, cât și o condiție prealabilă pentru și un indicator de dezvoltare durabilă centrată pe oameni. **Genul face parte dintr-un context sociocultural mai larg.*** Alte criterii importante pentru analiza socioculturală includ clasa, rasa, nivelul de sărăcie, grupul etnic și vârsta.

Pentru egalitatea de gen, înțelegem că drepturile omului, trebuie să se lupte constant, să fie protejată și promovată. Realizarea egalității de gen este un proces continuu, în permanență contestat, gândit și redefinit.

2.4. Abordarea integratoare de gen: scopuri, obiective și rezultate preconizate

Abordarea integratoare de gen face dimensiunea de gen explicită în toate domeniile politice, cadrele instituționale, practicile corporatiste, precum și în etosul profesional. Spre deosebire de abordarea neutră la perspectiva de gen, aceasta nu presupune că politicile, intervențiile și practicile adoptate afectează ambele sexe în același mod. Ea identifică și folosește posibilitățile de îmbunătățire a egalității de gen în proiecte și practici, care altfel nu ar fi fost luate în considerare în aspecte de gen. Aceasta poate ridica bariere latente și prejudecăți ascunse, care conduc la situații inechitabile pentru bărbați și femei în contexte diferite. De asemenea, permite unei game largi de actori, cum ar fi *factorii de decizie politică, administratorii, inventatorii de proiect și program și/sau implementatorii și practicienii de servicii sociale*, să se concentreze asupra rezultatelor de inegalitate de gen și să identifice și să abordeze constrângerile structurale și procesul în curs. Importanța și valoarea adăugată a abordării integratoare de gen fac ca aceasta să fie o strategie valoroasă de a pune în practică egalitatea de gen, cu accent special pe sectorul economiei sociale. Introducerea acestei strategii are o serie de merite diferite, de la cel mai înalt nivel de elaborare a politicilor publice până la primul nivel de practici organizaționale și profesionale (vezi tabelul următor).

Abordarea integratoare de gen: scopuri, obiective și rezultate preconizate

NIVEL POLITIC	SCOPURI ȘI OBIECTIVE
Integrarea perspectivei de gen ajută la plasarea oamenilor în centrul deciziilor politice	Evidențiază necesitatea de a baza și de a evalua orice politică în funcție de impactul acesteia asupra situației și stării de bine a indivizilor și grupurilor sociale - fie ei femei sau bărbați -, referindu-se la nevoile lor specifice și la dotări. Introduce procesul de responsabilitate și ajută diverse

	aspecte ale vieții femeilor și bărbaților să apară în dialogul public și pe agenda publică. Egalitatea de gen poate fi mai bine adaptată la nevoile reale ale femeilor și bărbaților.
Duce la o mai bună guvernare	O politică publică și luarea de decizii mai bine informate conduc la o mai bună guvernare. Contestarea neutralității politicilor – neutralitate care nu există de fapt – dezvăluie ipotezele ascunse despre realitate și valori. Acest lucru poate duce la o mai mare transparență și deschidere în sistemul de elaborare a politicilor publice la toate nivelurile.
Echilibrează deficitul democratic	Prin aducerea în prim-plan și implicarea unei game mai largi de actori externi în procesul de elaborare a politicilor publice, abordarea integratoare de gen poate reduce deficitul democratic care caracterizează multe democrații actuale.
NIVEL ORGANIZAȚIONAL(ONG-URI, ORGANIZAȚII, ASOCIAȚII)	REZULTATELE PRECONIZATE
Implică atât femeile, cât și bărbații și folosește pe deplin resursele umane	Integrarea perspectivei de gen facilitează implicarea tot mai multor oameni, femei și bărbați, la diferite niveluri de luare a deciziilor, la implementarea programelor și, în acest mod, diferite forme de ONG-uri și cooperative pot face uz de toate resursele umane și experiențele atât ale bărbaților, cât și ale femeilor. La fel de important, abordarea integratoare de gen la un anumit nivel recunoaște responsabilitatea comună pentru schimbare prin eliminarea proceselor discriminatorii și reechilibrarea inegalităților de gen în structura ONG-urilor și a cooperativelor, precum și în livrarea de produse sau prestarea de servicii.
Face vizibile problemele de egalitate de gen în curentul	Abordarea integratoare de gen ajută la procesul de dobândire a unei idei clare despre consecințele și impactul pe care

organizațional și social ca întreg	anumite practici și decizii îl au atât asupra femeilor, cât și a bărbaților în fiecare organizație specifică. Problema egalității de gen câștigă o vizibilitate mai mare, devenind integrată în fluxul motivațiilor organizatorice, transformând-o în același timp într-o problemă importantă, cu implicații sociale pentru toți și pentru dezvoltarea societății în ansamblul său. Aceasta nu mai poate fi considerată ca fiind „un cost” sau „un lux”. Este un proces care deschide noi perspective în modificarea atitudinii față de egalitatea de gen, introduce practici specifice pentru a o susține și procese pentru a monitoriza punerea sa în aplicare și rezultatele ei.
Ia în considerare diversitatea dintre bărbați și femei în cadrul managementului resurselor umane	Abordarea integratoare de gen permite luarea în considerare a diversității în gestionarea instrumentelor și a proceselor de conducere. Aceasta ajută la o mai bună direcționare a situației diferitelor grupuri de femei fie angajate, fie cliențe. Din perspectiva abordării integratoare de gen, diferențele fiind conectate la rangurile ierarhice, integrarea perspectivei de gen lasă spațiu pentru diversitatea fără grad ierarhic, fie că este vorba de sex, rasă, clasă, fie de o combinație de factori (intersecționalitate). Cu alte cuvinte, ea permite identităților umane să fie luate în considerare, creând astfel o evoluție pentru orice organizație, în special pentru cele din sectorul economiei sociale (ONG-uri și/sau cooperative) a căror misiune de bază este modul democratic de funcționare, precum și pentru întreaga societate.

3. INSTRUMENTE METODOLOGICE PENTRU IMPLEMENTAREA ABORDĂRII INTEGRATOARE DE GEN

Introducere

Următoarele metode și instrumente ale integrării de bază, bine dezvoltate și larg implementate sunt prezentate pentru a ajuta înțelegerea utilizării acestora și a posibilităților de eliminare a discriminărilor bazate pe gen și de asigurare a accesului egal la resurse pentru toți. Punerea în aplicare a acestor componente ale integrării perspectivei de gen, a acestor metode și instrumente poate fi adaptată în contexte foarte diverse (3.1.). Ele oferă principiile de bază, obiectivele generale, procedurile necesare și mecanismele de organizare, pașii logici care să susțină toți actorii-cheie în diferite etape ale integrării perspectivei de gen: **într-o etapă inițială/elementară** (3.2.1 și 3.2.2) și **într-un stadiu mult mai avansat și/sau un nivel de abordare integrată, cu o perspectivă macroeconomică** (3.4.1 și 3.4.2.), care necesită un nivel ridicat de know-how și mai multe resurse umane calificate.

3.1. Componentele abordării integratoare de gen

Abordarea integratoare de gen pune accentul în mod special pe o (re)organizare a planificării strategice și a proceselor de luare a deciziilor, astfel încât toți participanții și părțile interesate să fie implicate. Aspectul principal în problemele de gen în practicile de organizare de zi cu zi este faptul că, în cele mai multe cazuri, problema în sine nu este recunoscută ca atare. Prin aceasta ne referim la diferite tipuri de a pune în practică integrarea perspectivei de gen, și anume de a (re)organiza, ameliora, dezvolta și evalua diferite tipuri de procese decizionale strategice, cu scopul de a încorpora perspectiva egalității de gen. În acest scop, expertiza de gen, tehnicile specifice de analiză și instrumentele educaționale sunt necesare pentru a ajuta dezvoltatorii de proiecte, să descopere problema și să ia decizii adecvate de combatere a inegalităților de gen. Instrumentele tehnice de susținere, comunicare și participare sunt, de asemenea, de mare

importanță dacă atât actorii interni, cât și cei externi au de gând să se implice în luarea deciziilor pentru orice problemă de dezvoltare.

În următorul tabel, componentele abordării integratoare de gen sunt prezentate în ordinea importanței și a stadiului la care trebuie aplicate, adaptate ca ghid pentru organizațiile din domeniu, pentru a vizualiza perspectivele acestora și a continua cu punerea sa în aplicare.

Sumar al componentelor abordării integratoare de gen în funcție de importanță și de stadiul/faza de aplicație

Consolidarea dreptului de proprietate	<i>Angajamentul echipei de management de la vârf este încă de la început o condiție esențială a integrării perspectivei de gen, dar este necesar pentru toată lumea în cadrul organizației să înțeleagă că aceasta este o politică ce trebuie pusă în aplicare în același mod ca și orice altă procedură, cum ar fi bugetarea sau raportarea anuală, după cum spunea prof. Teresa Rees, să devină „o parte naturală a «modului în care facem lucrurile pe aici». ”²² Acest lucru poate fi realizat prin stabilirea de obiective sau ca parte a unui sistem de management al performanței, caz în care managerilor li se cere să furnizeze astfel de politici ca parte a activității lor și să fie responsabilizați pentru a le îndeplini. În cazul în care autoritățile locale și regionale cumpără sau solicită servicii de la furnizorii privați, este important ca principiile integrării perspectivei de gen să fie încorporate în contracte, astfel încât acestea să poată fi aplicate în același mod ca și în procesele și serviciile interne.</i>
Participarea și consultarea	<i>Este mai puțin probabil ca femeile să fie alese ca reprezentante în cadrul autorităților locale și regionale și să fie reprezentate la nivel de luare a deciziilor în cadrul organizațiilor. Prin urmare, pentru că este mai puțin probabil ca vocile lor să fie auzite, este necesar să existe mecanisme puternice și eficiente pentru a afla ce doresc femeile de la serviciile pe care, de exemplu, autoritățile locale și regionale sau alți furnizori le oferă. O astfel de consultare trebuie să fie extinsă și să țină seama de diferențele între femei și bărbați, cum ar fi vârsta, originea etnică, orientarea sexuală, convingerile religioase și dizabilitatea, în scopul de a ajunge la cei și cele ale căror voci nu sunt de multe ori auzite. De asemenea, este vital să fie luat în considerare</i>

²² Profesoara Teresa Rees, în discursul *Tinkering, tailoring, transforming principles and tools of gender mainstreaming (Bricolaj, croitorie și transformarea principiilor și instrumentelor abordării integratoare de gen)*, la Conferința pentru “Abordarea integratoare de gen: un pas în secolul 21” care a avut loc la Atena în data de 16-18 septembrie, Acțiunea EG/ATH(99)9.

	răspunsul la consultare; în caz contrar, există pericolul de a se crea și mai multă nemulțumire și cinism cu privire la procesul politic și la subminarea responsabilității actorilor de politici publice, spre exemplu. De asemenea, este util să se compare rezultatele consultării cu femeile separat de consultările generale. De exemplu, orașul Heidelberg folosește un exercițiu de consultare separată cu femeile în probleme de planificare fizică. Deoarece femeile sunt mai familiarizate cu mediul lor urban și văd comunitatea diferit față de bărbați, acestea ar trebui să aibă posibilitatea de a-și exprima sugestiile și preocupările lor într-un mediu strict feminin. Informații utile cu privire la eficacitatea oricărui furnizor de servicii de economie socială, de exemplu, pot fi dobândite discutând aceste aspecte în mod regulat cu utilizatorii de servicii. Aceasta oferă o oportunitate de a discuta cu oamenii care sunt cel mai direct afectați și de a îi auzi pe cei care au putere sau influență limitată în alte cazuri. Există, de asemenea, exemple în care utilizatorii fac parte din procesul de luare a deciziilor și sunt direct implicați în stabilirea politicii organizaționale; toate agențiile implicate trebuie să prezinte un raport privind modul în care au emis prioritățile identificate.
Cercetarea	Cercetarea este unul dintre principalele instrumente de identificare a problemelor curente într-un domeniu de dezvoltare politico-social. Cercetarea poate furniza statistici defalcate pe sex/gen despre grupurile marginalizate ale populației; poate institui prognoze și, mai mult decât atât, poate conduce la identificarea de noi domenii și perspective care să ajute la dezvoltarea mai profundă a cunoștințelor și a mecanismelor care (re)produc inegalitățile de gen și/sau excluderile care urmează să fie abordate prin noile intervenții de politici publice.
Instrumente și tehnici de creștere a conștientizării	Creșterea treptată a conștientizării și cursurile de formare trebuie să fie stabilite pentru diferite tipuri de actori implicați, variind de la cursuri generale pentru creșterea conștientizării pentru toți participanții/personalul, inclusiv cel de management/liderii, până la sesiuni de formare interactive foarte specifice, ce transferă cunoștințe de specialitate. Managementul mic și mijlociu are nevoie de cursuri care scot în evidență modul în care acesta poate pune în practică și integra perspectiva de gen în activitatea lui. În cele din urmă, sunt necesare cursuri pentru persoanele care trebuie să aplice integrarea perspectivei de gen în aspecte foarte specifice operațiunilor de organizare, cum ar fi recepționerii/lucrătorii sociali, și care, de asemenea, au nevoie de cunoștințe care să le permită să aplice instrumente și tehnici specifice și să fie capabile să înțeleagă exact implicațiile

	aspectelor de gen în ceea ce privește, de exemplu, clienții/utilizatorii, să formuleze răspunsuri adecvate și să adopte practici sensibile la problema de gen. <i>Acțiuni de revizuire</i> Creșterea gradului de conștientizare și chiar cursurile de instruire foarte specifice nu sunt suficiente pentru a dezvolta o conștiință de gen și pentru a putea fi pusă în practică. Este nevoie de un context de susținere postinstruire sub forma unor sarcini, întâlniri sau îndrumări regulate. <i>Manuale și ghiduri</i> Aceste instrumente conțin informații foarte practice și pot ajuta persoanele individuale să integreze o perspectivă de gen în activitatea lor. Ele explică de ce, unde, când și cum trebuie încorporată perspectiva de gen în procese și conțin surse importante de informații și de material de fond. În mod ideal, utilizarea unor astfel de manuale sau ghiduri este precedată de formarea profesională, în timpul căreia acestea pot fi utilizate ca material de formare. <i>Broșuri și pliante</i> Publicarea de broșuri sau pliante de promovare cu privire la integrarea perspectivei de gen este văzută ca un instrument de informare, cu scopul de a face cunoscută existența problemei și a crește interesul general al publicului. O astfel de broșură ar putea conține câteva exemple de inițiative, precum și rolul pe care acestea îl pot juca în remedierea lipsurilor existente, de exemplu, în privința serviciilor sociale și/sau a piețelor de producție, a beneficiilor sociale și economice dintr-un proiect care nu exclude problematica de gen.
Strategii de susținere	Dezvoltarea unor strategii de susținere care vor sprijini inițiativele privind abordarea integratoare de gen este crucială, deoarece experiența a arătat că factorii de decizie sunt uneori reticenți să aloce resurse pentru activitățile legate de egalitatea de gen; factorii de decizie (în special cei care au bugete de control) trebuie să fie convinși că investițiile în egalitatea de gen vor fi amortizate. Factorilor de decizie trebuie să le fie prezentate informații ce scot în evidență, în mod concret și precis, de ce este important aspectul de gen. Justificările și argumentele bine definite vor crește șansele de a primi sprijin financiar și politic pentru orice intervenții planificate de economie socială. Strategiile de susținere se încadrează în una din următoarele șase categorii: • justiție și egalitate; • credibilitate și responsabilitate; • eficiență și durabilitate (dimensiunea „macro”); • calitatea vieții (dimensiunea „macro”);

	• alianțele; • reacțiile în lanț.
Liste, linii directoare, termeni de referință etc.	<i>Toate acestea sunt instrumente ce ajută la punerea în practică a integrării perspectivei de gen. Listele de verificare pot fi folosite pentru a explica despre ce este vorba în integrarea perspectivei de gen, pentru a stabili obiectivele și a descrie măsurile care trebuie luate. Orientările și termenii de referință sunt mai puțin specifice și detaliate decât listele de verificare, dar lasă o oarecare libertate privind modul în care poate fi pusă în practică integrarea perspectivei de gen în orice organizație specifică. Orientările vizează în primul rând persoanele care lucrează în organizații, de exemplu, lucrători sociali angajați într-un ONG. Ar putea conține exemple de bune practici privind ce trebuie făcut și ce nu, sfaturi etc.</i>

3.2. Instrumente și metode de bază ale abordării integratoare de gen – stadiul elementar/inițial de implementare

În această secțiune, sunt prezentate metode și instrumente specifice într-un mod mai detaliat: **evaluarea impactului de gen** (3.2.1.), **monitorizarea și evaluarea reacției la perspectiva de gen** (3.2.2.) și un exemplu de listă de verificare și de monitorizare pentru un program de integrare a perspectivei de gen, pentru a oferi o idee cu privire la importanța examinării modalității în care politica și practica au impact diferit pentru bărbați și pentru femei.

3.2.1. Evaluarea impactului de gen

Evaluarea impactului de gen înseamnă compararea și evaluarea, în funcție de criteriile relevante de gen, a situației actuale și a tendinței de dezvoltare așteptate, care rezultă din introducerea unui obiectiv politic propus și/sau program/proiect de dezvoltare etc.

Când se folosește evaluarea de gen?

Evaluarea impactului de gen poate fi efectuată:

- **Ex-ante:** pentru a evalua efectele potențiale ale modificărilor propuse, de exemplu, obiectivele organizaționale sau termenii și condițiile de funcționare etc. Această evaluare este efectuată în timpul etapelor de dezvoltare a obiectivului de organizare, și anume înainte de punerea în aplicare.
- **Ex-post:** pentru a evalua efectele reale ale unui obiectiv existent sau modul de funcționare. Această evaluare este realizată fie pe parcursul punerii în aplicare, pentru a monitoriza efectele sale asupra bărbaților și femeilor, fie după punerea în aplicare, pentru a evalua efectele sale asupra bărbaților și femeilor.

Criteriile pentru evaluarea impactului de gen

Deoarece impactul oricărei politici sau proiect specific asupra bărbaților și femeilor, atât direct, cât și indirect, este divers și adesea dificil de identificat, o evaluare a impactului de gen analizează fiecare dintre următoarele patru domenii, pentru a crea o imagine cât mai cuprinzătoare:

- **participare:** componența pe criteriul de sex a grupului-țintă/ populației, și anume reprezentarea femeilor și bărbaților în posturile decizionale din cadrul structurii organizatorice a diferitelor tipuri de entități organizaționale sau structura beneficiarilor – bărbați și femei – din serviciile sociale existente, incluziunea socială și politicile de ocupare etc., de exemplu, participarea la programele de integrare pe piața muncii, accesul și dreptul la subvenții și la prestații sociale de stat etc.;
- **resurse:** accesul la eligibilitatea și distribuirea resurselor esențiale, cum ar fi *timpul, spațiul, informațiile și banii, puterea politică și economică, educația și formarea profesională, locurile de muncă și cariera profesională, noile tehnologii, serviciile de sănătate, locuința, mijloacele de transport, agrementul*. Acest lucru ne ajută să constatăm dacă există sau nu constrângeri de gen asupra tuturor acestor tipuri diferite de bunuri publice, servicii și resurse.
- **norme și valori** care influențează « rolurile de gen », diviziunea muncii pe sexe, atitudinile și comportamentele femeilor și, respectiv, ale bărbaților și inegalitățile în valorizarea atribuită bărbaților și femeilor sau caracteristicilor masculine și feminine. Acestea se referă în principal la stereotipurile rolurilor de gen care funcționează ca aspecte culturale ce creează bariere latente pentru diferite grupuri de femei și ar trebui să fie luate în considerare

în fiecare domeniu de dezvoltare. În acest scop, pot fi întreprinse inițiative pentru a crește gradul de conștientizare a impactului lor.

- **drepturi** referitoare la discriminarea directă sau indirectă bazată pe sex, drepturile omului (inclusiv protecția față de violența sexuală), precum și accesul la justiție, în mediul legal, politic sau socioeconomic.²³

3.2.2. Monitorizarea și evaluarea reacției la perspectiva de gen

Cum se urmărește impactul integrării perspectivei de gen?²⁴

Odată ce un plan de integrare a perspectivei de gen a fost construit și procesul de integrare a început, este important să se vegheze la calitatea inițiativelor de integrare. Monitorizarea servește scopului de a strânge informațiile necesare privind efectul și eficiența acestora. Monitorizarea este mai mult decât evaluare, este parte a procesului de implementare obișnuit. Aceasta constă în continua examinare, evaluare și urmărire a oricărei inițiative, program sau proiect de dezvoltare politică. Modul în care monitorizarea va avea loc trebuie să fie decis la momentul în care proiectul de integrare a perspectivei de gen este inițiat. În timpul acestei etape sunt definite tehnicile, instrumentele și criteriile pentru monitorizarea politicilor.

În continuare, prezentăm o listă scurtă care explică modul în care diferitele componente ale unei strategii de integrare ar putea fi considerate dintr-o perspectivă de monitorizare. Cele mai importante etape de monitorizare sunt:

- identificarea responsabilității pentru monitorizare;
- identificarea a ceea ce trebuie să fie monitorizat: activitățile actorilor, efectele asupra relațiilor de gen, eficiența și eficacitatea procesului de integrare a egalității de gen;
- alegerea tehnicilor și instrumentelor de monitorizare, elaborarea indicatorilor;
- organizarea urmăririi rezultatelor.

²³Vezi, de asemenea, CE, *Gender Impact Assessment (Ghid pentru evaluarea impactului de gen)*, www.ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4376&langId=en.

²⁴ Această parte din listă este adaptată din OIM, *Guidelines for the Integration of Gender Issues into the Design, Monitoring and Evaluation of ILO Programmes and Projects (Ghid pentru integrarea problemelor de gen în proiectarea, monitorizarea și evaluarea programelor și proiectelor OIM)*, PROG/EVAL, OIM, ianuarie 1995, Geneva, http://training.itcilo.it/ils/ils_employment/training_materials/english/Guidelines_Gender_Issues.pdf.

Scopul final al monitorizării, adică îmbunătățirea continuă a calității integrării perspectivei de gen, poate fi atins numai în cazul în care rezultatele rapoartelor de evaluare și alte activități de monitorizare au consecințe pentru dezvoltarea viitoare. Având în vedere faptul că integrarea perspectivei de gen este o strategie inovatoare, monitorizarea este importantă mai ales pentru dezvoltarea și îmbunătățirea în continuare a calității de integrare a perspectivei de gen.

LISTĂ

pentru monitorizarea unui proiect de integrare a perspectivei de gen

1. Rezultate și activități

- Specificați câți bărbați și câte femei au participat în proiect și în ce fel.
- Dacă proporția femeilor care au participat la și care au beneficiat de acest proiect este mică, identificați motivele pentru aceasta și luați măsuri de remediere. În asemenea cazuri trebuie abordate mai multe constrângeri:
 - un nivel scăzut de conștientizare de gen în cadrul personalului proiectului și/sau al organizațiilor partenere privind dezvoltarea inițială și/sau a nivelurile de implementare. Acesta generează presupuneri legate de rolurile și nevoile femeilor care nu sunt bazate pe informații reale, care fac munca femeilor invizibilă și neglijează potențialul femeilor de a participa la și de a beneficia de proiect;
 - lipsa specificității genului în documentația proiectului;
 - reprezentarea insuficientă a femeilor și a organizațiilor de femei în comitetele de conducere sau consultanță;
 - un nivel scăzut al conștientizării de gen în rândul publicului-țintă;
 - existența unor norme socioculturale și bariere legale care pot interzice sau inhiba participarea femeilor în proiect;
 - interesul scăzut printre femei deoarece proiectul nu se adresează nevoilor lor sau le crește volumul de muncă;
 - nivelurile educaționale mai mici ale femeilor;

- aranjamentele organizaționale, cum ar fi timpul, locația sau durata activităților de proiect, ce pot forma o barieră în participarea femeilor;
- folosirea canalelor de comunicare care nu sunt accesibile femeilor.

2. Evenimente neprevăzute

Au apărut evenimente neprevăzute care au afectat participarea femeilor la proiect într-un mod pozitiv sau negativ? Descrieți aceste evenimente, consecințele acestora pentru proiect, dacă este cazul, și acțiunile întreprinse.

3. Acțiuni de urmărire

În cazul în care constrângerile au fost identificate în ceea ce privește participarea femeilor la proiect, trebuie să fie întreprinsă o acțiune de remediere. O măsură rentabilă care, de obicei, poate fi realizată imediat în cadrul unui proiect este efectuarea unei analize de gen a proiectului cu utilizatorii direcți și/sau beneficiarii (indicatorii output de gen).

- Acest lucru va oferi informații concrete privind rolurile femeii, nevoile și constrângerile și, în același timp, creșterea gradului de conștientizare și a capacității celor responsabili cu punerea în aplicare a proiectelor privind problemele de gen și de egalitate. Pe baza unui astfel de inventar, pot fi proiectate și puse în aplicare măsuri specifice de gen mai detaliate.
- Indicarea acțiunilor recomandate rezultate în urma evaluării de gen, inclusiv orice revizuire posibile ale unor părți din proiectul și planul de lucru. Specificați tipul de acțiune, numele persoanelor responsabile sau al instituțiilor/organizațiilor și termenul limită.

Listă de verificare privind aspectele de gen în rapoartele de evaluare proprie:

1. eficacitatea;
2. relevanța;
3. eficiența;
4. durabilitatea;
5. standardele de muncă internaționale și/sau naționale;

6. aprecieri, concluzii, recomandări și lecții învățate.

1. Eficacitatea

- Evaluați eficacitatea programului, ceea ce înseamnă gradul atingerii obiectivelor și efectele proiectului pentru grupurile-țintă.
- Descrieți participanții/beneficiarii în cauză. Care sunt diferențele între bărbați și femei și/sau între femei în:
 - împărțirea muncii, rolul și modelele lor de participare în sectorul(oarele) socioeconomic(e) în cauză;
 - accesul la și controlul pentru resurse și beneficii;
 - nevoile;
 - constrângerile și/sau oportunitățile în mediul economic, demografic, cultural, politic, legal și instituțional în promovarea egalității de gen.
- Dacă programul este condus către organizarea unui tip specific de oferire a unor servicii sociale, descrieți capacitatea destinatarilor direcți care trebuie să se adreseze nevoilor bărbaților și femeilor și să promoveze egalitatea de gen. Descrieți:
 - tipul organizației, zone majore de intervenție și capacitatea generală de a planifica și implementa activitățile pentru femeile din câmpul muncii;
 - structura organizațională pentru abordarea problemelor femeilor din câmpul muncii;
 - grija pentru egalitatea de gen din cadrul organizației, percepțiile problemelor de gen în cadrul personalului la niveluri diferite ale organizației și felul cum acestea îi afectează munca. *Indicatorii de mai sus pot fi:*
 - tipul și scopul prevederii serviciului social pentru probleme de gen;
 - proporția personalului de sex masculin/feminin;
 - nevoile și ocupațiile/funcțiile femeilor în cadrul organizației;
 - sisteme de utilitate și suport pentru angajații cu responsabilități familiale.
- Dacă există nepotriviri între poziția bărbaților și a femeilor, activitățile specifice femeilor și/sau măsurile acțiunilor pozitive proiectate și implementate pentru a permite femeilor de a participa și de a beneficia în mod egal de acest proiect au fost adecvate?

- Descrieți efectele proiectului asupra situației bărbaților și femeilor în cadrul grupurilor-țintă. Descrieți dacă bărbații sau femeile participă în și beneficiază de acesta în mod egal.
- Descrieți orice efect neprevăzut pozitiv și/sau negativ asupra bărbaților și femeilor din cadrul grupurilor-țintă.
- Descrieți orice factori interni și/sau externi care au influențat pozitiv sau negativ efectele proiectului asupra bărbaților și/sau femeilor în cadrul grupului-țintă.
- Descrieți modalitățile de îmbunătățire a proiectului în abordarea nevoilor bărbaților și femeilor și în promovarea egalității de gen.

2. Importanța

- Evaluați importanța proiectului, și anume utilitatea rezultatelor lui și succesul acestuia în îndeplinirea nevoilor grupului-țintă.
- Descrieți dacă nevoile diferite ale bărbaților și femeilor au fost identificate și determinați dacă aceste nevoi există încă.
- Descrieți dacă proiectul se adresează nevoilor de gen practice și strategice.
- Indicați viziunea femeilor și a organizațiilor femeilor în ceea ce privește utilitatea proiectului pentru satisfacerea nevoilor lor.
- Descrieți moduri alternative de satisfacere a nevoilor bărbaților și femeilor în cadrul grupurilor-țintă.

3. Eficiența

- Evaluați eficiența proiectului, ceea ce înseamnă să comparați resursele alocate cu rezultatele obținute.
- Explicați dacă proiectul a folosit și dezvoltat pe deplin potențialul femeilor.
- Evaluați dacă există modalități diferite de promovare a egalității de gen în proiecte alternative.

4. Durabilitatea

- Evaluați durabilitatea proiectului, adică impactul său pe termen lung, dar și posibilitatea continuării.

- Identificați angajamentul pe termen lung și capacitatea tehnică și financiară a organizațiilor colaboratoare și a grupurilor- țintă pentru continuarea promovării egalității de gen.
- Asigurați-vă că resursele umane și materiale necesare vor fi disponibile pentru a continua și dezvolta mai departe activitățile pentru promovarea egalității de gen.

5. Standarde internaționale și/sau naționale de muncă

- Revizuiți dacă proiectul este conform atât cu standardele internaționale în muncă, cât și cu cele naționale, în special cu cele legate de drepturile omului și cu cele din domeniile tehnice relevante.
- Un număr de standarde abordează probleme specifice în care multe femei de pe piața muncii se confruntă cu constrângeri. Acestea se adresează explicit drepturilor de bază ale femeilor și ar trebui aplicate și promovate în toate proiectele. Aceste standarde se referă în general la:
 - o remunerație egală;
 - egalitatea șanselor și egalitatea de tratament între femei și bărbați în ocuparea pe piața muncii;
 - angajații cu responsabilități familiale;
 - protecția maternală.

6. Aprecieri, concluzii, recomandări și lecțiile învățate

- Listați principalele realizări și/sau dezavantaje ale proiectului în abordarea nevoilor bărbaților și femeilor și în promovarea egalității de gen
- Oferiți îndrumare în planificarea și implementarea proiectului în desfășurare și pentru realizarea proiectelor viitoare.

3.3. Analiza de gen

Analiza de gen oferă o bază solidă pentru analiza diferențelor între viețile femeilor și ale bărbaților, iar acest lucru înlătură posibilitatea analizei bazate pe presupuneri și stereotipuri incorecte.

De ce analiză de gen?

Există astăzi diferite cadre pentru analiza de gen. Ele sunt instrumente pentru efectuarea analizei de gen care facilitează adresarea întrebărilor, analiza informațiilor și dezvoltarea strategiilor de creștere a participării femeilor și bărbaților, precum și beneficierea de diferite programe de dezvoltare socială.

Cadrul analizei de gen se referă la:

1. Contextul sau tiparele dezvoltării într-un anumit domeniu, în special cel al incluziunii sociale și al programelor și proiectelor sociale, răspunzând la întrebările: *Ce se îmbunătățește? Ce se înrăutățește?*
2. Activitățile și rolurile bărbaților și femeilor, răspunzând la întrebarea: *Cine face acest lucru?*
3. Accesul femeilor și bărbaților la resurse, răspunzând la întrebările: *Cine ce anume are? Cine are nevoie de ce?*
4. Acțiunile necesare programului, răspunzând la întrebările: *Ce ar trebui făcut pentru a reduce diferențele dintre nevoile femeilor și bărbaților? La ce duce dezvoltarea programului?*

Analiza de gen poate fi folosită, de exemplu, în următoarele situații:

- Dezvoltarea managementului la nivel regional pentru a se asigura că atât contribuțiile bărbaților, cât și cele ale femeilor sunt în mod adecvat recunoscute în determinarea accesului la și a controlului de resurse.
- Dezvoltarea sau revizuirea politicilor publice pentru asigurarea dezvoltării sustenabile, prin participarea egală a tuturor părților implicate.
- Formularea profilului părților interesate pentru înțelegerea acestora în ceea ce privește categoria de gen, dar și alte caracteristici determinate social.
- Restructurarea domeniului pentru a asigura participarea egală la toate nivelurile și cu o diversitate de funcții atât a femeilor, cât și a bărbaților.
- Dezvoltarea criteriilor de selectare sau recrutare pentru a asigura șanse egale pentru progresul în carieră atât femeilor, cât și bărbaților.

3.4. Instrumentele și metodele abordării integratoare de gen – stadiul avansat de implementare

În cele ce urmează, sunt prezentate metodele integrării perspectivei de gen, cum ar fi **auditul de gen** (3.4.1.) și **bugetarea de gen** (3.4.2.), așa cum au fost recent dezvoltate, fiind utile unui stadiu mai avansat de implementare, cu o perspectivă macroeconomică.

3.4.1. Auditul de gen

Scopul și obiectivele auditării de gen

Scopul general al unui audit de gen este promovarea învățării organizaționale despre cum se implementează integrarea perspectivei de gen în mod eficient în politici, programe și structuri și cum se evaluează măsura în care acestea au fost instituționalizate la nivelul: organizației; unității de muncă; individual.

Obiectivele auditului de gen sunt:

- generarea înțelegerii măsurii în care integrarea egalității de gen a fost inclusă și întreprinsă de către personal;
- evaluarea gradului de integrare a perspectivei de gen din punctul de vedere al dezvoltării și livrării produselor și serviciilor cu sensibilitate la problema de gen; identificarea și împărtășirea informațiilor, mecanismelor, practicilor și atitudinilor care au avut o contribuție pozitivă la integrarea perspectivei de gen într-o organizație;
- evaluarea nivelului de resurse alocate și utilizate pentru integrarea perspectivei de gen și a activităților de gen;
- examinarea gradului în care politicile de resurse umane sunt sensibile la problema de gen;

- examinarea balanței între sexe a personalului la diferite niveluri ale organizației.

Pe scurt, un audit de gen:

- crește capacitatea colectivă a unei organizații de a examina activitățile sale dintr-o perspectivă de gen și de a identifica punctele forte și pe cele slabe în promovarea problemelor de egalitate de gen;
- ajută la construirea controlului organizațional pentru inițiativele legate de egalitatea de gen;
- îmbunătățește învățarea organizațională despre gen printr-un proces de team building, împărtășirea informațiilor și reflectarea asupra acestora.

Metodologia participativă a auditului de gen

Auditul participativ de gen (PGA) este un instrument și un proces bazat pe o metodologie participativă. Acesta promovează învățarea organizațională cu privire la integrarea perspectivei de gen într-un mod practic și eficient. Un audit de gen:

- urmărește dacă practicile interne și sistemele de susținere legate de acestea pentru integrarea perspectivei de gen sunt eficiente și se consolidează și dacă acestea sunt evaluate;
- monitorizează și evaluează progresul relativ înregistrat în integrarea perspectivei de gen;
- stabilește o linie de bază;
- identifică lipsurile critice și provocările; recomandă moduri de abordare și sugerează strategii noi și mai eficiente;
- documentează bunele practici pentru atingerea egalității de gen.

Folosind această metodologie de autoevaluare, auditurile de gen iau în considerare datele obiective și percepțiile personalului legate de realizarea egalității de gen într-o organizație, pentru a înțelege mai bine faptele și întâmplările concrete și nefondate.

Domenii-cheie de analiză

Următoarele domenii-cheie reprezintă obiectul analizei în timpul auditului participativ de gen. Întrebările sunt destinate să crească gradul de conștientizare în fiecare domeniu-cheie. Acestea au

scopul de a familiariza echipa de audit cu problemele care vor furniza informații importante în timpul auditului. În cele ce urmează sunt prezentate domeniile-cheie indicate pentru auditare:

- problemele de gen naționale/internaționale de bază și debaterile de gen care afectează unitatea auditată și interacțiunea unității cu instituțiile de gen naționale și organizațiile pentru femei;
- strategia organizației de integrare a perspectivei de gen, așa cum este reflectată în obiectivele, programul și bugetul unității auditate;
- integrarea egalității de gen în implementarea programelor și activităților de cooperare tehnice;
- existența expertizei de gen și a strategiei pentru construirea competențelor de gen;
- informarea și managementul informației;
- sistemele și instrumentele utilizate pentru monitorizare și evaluare;
- alegerea organizațiilor partenere;
- produsele și imaginea publică;
- luarea deciziilor legate de integrarea perspectivei de gen;
- personalul și resursele umane;
- cultura organizațională;
- percepția de realizare a egalității de gen.

3.4.2. Bugetarea de gen

Practica bugetării de gen este de a merge dincolo de un exercițiu analitic, către o strategie de integrare. Experiența multor practicanți se referă la faptul că, din moment ce instrumentele trebuie să fie adaptate, este mai importantă concentrarea pe dezvoltarea unei abordări bazate pe circumstanțe locale concrete. Instrumentele reale de analiză, de reformulare și de integrare vor apărea atunci când obiectivul a fost identificat.²⁵

²⁵ Note bazate pe Quinn, Sheila, *Gender budgeting: practical implementation handbook*, Directorate General of Human Rights and Legal Affairs, Council of Europe, April 2009. (*Bugetarea de gen: Manual de implementare*

Definiția bugetării de gen

„Bugetarea de gen este o aplicație a implementării perspectivei de gen în procesul bugetar. Aceasta înseamnă o evaluare bazată pe dimensiunea de gen a bugetelor, care încorporează o perspectivă de gen la toate nivelurile procesului bugetar și ale veniturilor și cheltuielilor de restructurare, în scopul de a promova egalitatea de gen” (S. Quinn, 2009). Definiția Consiliului European privind conceptul de abordare integratoare de gen identifică persoanele responsabile pentru integrarea perspectivei de gen, și anume „actorii implicați în mod normal în elaborarea de politici”. Buna guvernare, în general, și integrarea perspectivei de gen, în special, atrag alți actori în acest proces, inclusiv societatea civilă, partenerii sociali, sindicatele, experții și persoanele din spațiul academic care se ocupă cu problematica de gen. Mai presus de toate, „actorii implicați în mod normal” trebuie să interacționeze cu femeile, să creeze un spațiu de participare și canale de voce pentru femei.

Ce este bugetarea de gen?

- Este o cale de a lega politica egalității de gen cu politica macroeconomică.
- Este bazată pe premisa că bugetele nu sunt neutre în ceea ce privește dimensiunea de gen.
- Se aplică atât creșterii veniturilor, cât și creșterii cheltuielilor bugetare.
- Începe cu analiza impactului bugetului asupra bărbaților și femeilor și progresează către integrarea perspectivei de gen în planificarea bugetului.
- Este un mod de accelerare a integrării perspectivei de gen.
- Nu înseamnă un buget separat pentru femei.
- Înseamnă bugetarea centrată pe persoane.
- Înseamnă o analiză mai atentă a rezultatelor bugetării.
- Permite o mai bună direcționare și, prin urmare, o alocare mai eficientă a cheltuielilor publice.
- Solicită participarea unui spectru mai larg de părți interesate și astfel întărește procesele democratice.

- Poate fi aplicată liniilor specifice de buget sau programelor bugetare.
- Scopul său final este ca abordarea sensibilă la problema de gen să fie aplicată în toate aspectele proceselor bugetare și ca perspectiva de gen să fie integrată.

Publicul-țintă

Cum practica bugetării de gen a evoluat, multe dintre proiecte ar putea fi considerate a fi în afara acestei definiții. De multe ori, așteptările asociate cu bugetarea de gen sunt foarte diferite de cele asociate cu o strategie de integrare.

Rolul societății civile

Rolul societății civile este vital. O mare parte din munca de pionierat în bugetarea de gen a fost efectuată de către societatea civilă. În cazul în care bugetarea de gen nu a reușit, societatea civilă a intervenit prin inițierea, susținerea, oferirea de expertiză și capacitate de monitorizare. Există, prin urmare, o oarecare îngrijorare în rândul celor care susțin bugetarea de gen cu privire la conectarea acesteia cu integrarea perspectivei de gen. Prima, cu accentul pe buget - pe bani - aduce problemele de gen într-un domeniu nou de elaborare a politicilor guvernamentale. După cum afirmă Holvoet (2006),²⁶ bugetarea de gen „eliberează genul din arena problemelor sociale «ușoare», ridicându-l la nivelul macroeconomiei”. În cazul abordării integratoare de gen, angajamentul politic entuziast inițial, prin care a fost adoptată aproape universal cu mai bine de un deceniu în urmă, nu a fost permanent. Cu toate acestea, rămâne speranța că o focalizare pe bugete poate reînvinga abordarea integratoare de gen. Într-adevăr, integrarea perspectivei de gen nu poate fi realizată fără o concentrare asupra bugetelor.

²⁶ Holvoet, Nathalie, *Gender budgeting: Its usefulness in programme-based approaches to aid*, EC, Gender Helpdesk, 2006 (*Bugetarea de gen: Utilitatea acesteia în abordările de sprijin bazate pe proiecte*, CE, Biroul de Informare de Gen), www.capacity4dev.ec.europa.eu/.../gender/.../BN_on_Gender_Budgeting.pdf.

DEZVOLTAREA DURABILĂ

- **Ce este dezvoltarea durabilă?**

Satisfacerea nevoilor prezentului, fără a compromite posibilitățile generațiilor viitoare de a-și satisface propriile nevoi.

- **Care sunt dimensiunile?**

- dimensiunea ecologică – consumul și producția durabile, conservarea și managementul resurselor naturale, schimbările climatice și energia curată
- dimensiunea economică – dezvoltarea socio-economică (prosperitate economică) și transportul durabil
- dimensiunea socială – incluziunea socială, schimbările demografice și sănătatea publică

Istoric

În 1972, la Stockholm are loc Conferința Națiunilor Unite, cele 113 națiuni prezente manifestându-și îngrijorarea cu privire la influențele negative ale omului asupra mediului. În 1986, se înființează Comisia mondială de mediu și dezvoltare, prezidată de Gro Harlem Brundtland. Scopurile comisiei au fost:

- studierea deteriorării mediului
- identificarea de soluții cu privire la viabilitatea pe termen lung a societății umane.

În 1992, are loc Summitul de la Rio, la care participă 120 de șefi de stat. Documentele realizate în cadrul Summitului:

- Planul de dezvoltare durabilă numit Agenda 21
- Declarația de la Rio cu privire la mediu și dezvoltare
- Principiile pădurii

În 2002, la Summitul de la Johannesburg, Africa de Sud, s-au evaluat progresele făcute pentru dezvoltarea durabilă și s-au reafirmat angajamentele țărilor participante. Problemele discutate la acest summit au fost:

- reducerea numărului celor care nu au acces la rezerve de apă potabilă, de la peste 1 miliard la 500 milioane, până în anul 2015;
- înjumătățirea numărului celor care nu au condiții de salubritate corespunzătoare, la 1,2 miliarde;
- creșterea folosirii surselor durabile de energie și refacerea arealurilor piscicole secătuite

Dezvoltarea Durabilă în Uniunea Europeană

În iunie 2001, în cadrul Consiliului European de la **Göteborg** s-au adoptat următoarele documente :

- *Strategia Europeană de Dezvoltare Durabilă (SDD)*
- *Set de Indicatori de Dezvoltare Durabilă, având drept scop monitorizarea SSD.*

În 2002, Comisia Europeană a adoptat documentul **“Către un parteneriat global pentru Dezvoltarea Durabilă”**. De atunci UE a implementat o serie de inițiative și acțiuni pentru realizarea de progrese în direcția dezvoltării durabile. În 2004, Comisia Europeană a lansat o consultare publică pe Strategia de Dezvoltare Durabilă, iar în 2005 Consiliul European a adoptat principiile directoare pentru Dezvoltare Durabilă și Comisia a revizuit Strategia.

Strategia Națională pentru Dezvoltarea Durabilă

Elaborarea Strategiei Naționale pentru Dezvoltare Durabilă (SNDD) a României, document în forma revizuită, conform obiectivelor convenite la nivel comunitar și prescripțiilor metodologice ale Comisiei Europene, a fost stabilită prin Hotărârea de Guvern Nr 1216/4 octombrie 2007 și publicată în Monitorul Oficial Nr 737, din 31 octombrie 2007.

Strategia conține obiective specifice (măsurabile) ce se pot atinge prin acțiuni concrete (pentru preîntâmpinarea, contracararea și eliminarea efectelor negative ale schimbărilor climatice, crizei de apă, a secetei, epuizării unor resurse, managementul deșeurilor, pierderii biodiversității, creșterii populației) în scopul asigurării dezvoltării economice, progresului social și dezvoltării umane.

Strategia Națională pentru Dezvoltare Durabilă este rezultatul obligației asumate de România în calitate de stat membru al UE. Documentele UE la care se conformează SNDD sunt convenite la nivel comunitar, în special cele statuate în Tratatul de aderare:

- Strategia Lisabona pentru creșterea locurilor de munca
- Strategia reinnoita a UE pentru Dezvoltare Durabilă din 2006

Actualizarea SNDD față de Strategia Europa 2020

SNDD stabilește obiectivele concrete pentru trecerea modelului de dezvoltare generator de valoare adăugată înaltă orientat spre îmbunătățirea continuă a calității vieții oamenilor și a relațiilor dintre ei în armonie cu mediul natural. În abordarea Producției și Consumului Durabile (PCD) pentru a

atinge sau a ne îndrepta către obiectivele UE, este foarte important să se pună accentul pe responsabilizarea mediului de afaceri și conștientizarea societății civile. În acest sens, administrația publică locală este (cf. Legii 215/23.04.2001) responsabilă cu elaborarea, aprobarea și implementarea strategiei privind dezvoltarea economică și socială și de mediu a unității administrativ teritoriale.

În acest context, este necesară schimbarea “filozofiei” de a produce și a consuma cu orice pret în sintagma Producție și Consum Durabil (PCD). Această schimbare se poate realiza pe trei direcții:

- Guvernul și instituțiile statului care, urmând modelul UE, să faciliteze accesul mediului de afaceri la diferite instrumente către PCD;
- Responsabilizarea mediului de afaceri
- Conștientizarea membrilor societății pentru a cere produse și servicii care au fost proiectate urmând modele de PCD

CONCLUZIE:

Fiecare cetățean sau instituție trebuie să conștientizeze că dezvoltarea durabilă reprezintă singura cale pe care omenirea trebuie să o respecte pentru a ne asigura o societate și un viitor durabile.

REFERINȚE BIBLIOGRAFICE

Articole:

1. Collins, P.H. (2000), “Gender, Black Feminism, and Black Political Economy”, *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, No. 568, p. 41–53.
2. Crenshaw, Kimberlé W. (1991), “Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color”, *Stanford Law Review*, Vol. 43, No. 6, p.1241-99.
3. Verloo, Mieke (2005), “Displacement and Empowerment: Reflections on the Concept and Practice of the Council of Europe Approach to Gender Mainstreaming and Gender Equality”, *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*, Vol. 12, No. 3.
4. Verloo, Mieke (2001), “Another Velvet Revolution? Gender Mainstreaming and the Politics of Implementation”, *Institute of Human Sciences, Working Paper*, No. 5.

Cărți:

1. Mihăilescu, Ștefania (2006), *Din istoria feminismului românesc. Studiu și antologie de texte (1929-1948)*, Polirom, Iași.
2. Mihăilescu, Ștefania (2002), *Din istoria feminismului românesc. Antologie de texte (1838-1929)*, Polirom, Iași. Ghiduri și manuale:
 1. A guide to gender impact assessment, Office for Official Publications of the European Communities. Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=421&langId=en>.
 2. A Manual for Gender Audit Facilitators. The ILO participatory Gender Audit Methodology, ILO Geneva, 2007, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_093425.pdf.
 3. European Social Fund: Gender-Equality and Diversity Good Practice Guide, <http://www.dwp.gov.uk/docs/gender.pdf>.
 4. Gender and Development Programme, United Nations Development Programme (GIDP/UNDP): UNDP Learning and Information Pack - Gender Mainstreaming, June 2000, <http://www.undp.org/women/mainstream/docs/Mainstreaming1.pdf>.
 5. Gender Mainstreaming in Practice. A Toolkit Part I. Part II Sectoral Briefs, The Toolkit was commissioned by the Regional Programme of the United Nations Development Programme’s Regional Bureau for Europe and the CIS (UNDP RBEC), 2007,



<http://europeandcis.undp.org/gender/show/6D8DEA3D-F203-1EE9-B2E46DEFBD98F3F1>.

6. Gender Mainstreaming in the Joint Inclusion Memoranda for Future Member States – Practical Guide, 2003,

http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/gmprac_guide_en.pdf.

7. Mainstreaming o Enfoque Integrado de Genero – Manual de aplicacion en proyectos de empleo, LIKaDI Formacion y Empleo S.L.C., Madrid, 2003,

http://www.likadi.com/docs/Guia_completa.pdf.

8. Manual for gender mainstreaming of employment policies, 2007,

http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/manual_gend_mainstr_en.pdf.

9. Manual for gender mainstreaming, social inclusion and social protection policies, European Commission, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities DG, Equality between Men/Women, Action against Discrimination, Civil Society,

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/resources/international/manual-gender-mainstreaming-employment-social-inclusion-and-social-protection-policies-0>

Rapoarte și studii:

1. Adequate and sustainable pensions: synthesis report 2006, SEC(2006)304 of 27/02/2006,

http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/docs/2006/rapport_pensions_final_en.pdf.

2. AnA și INCMPS (2008), Discriminarea multiplă în România, Ed. Media Print.

3. Gender Mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practices, Final report of activities of the group of specialists on mainstreaming (EG-S-MS), Directorate General of Human Rights, Strasbourg, 1998, <http://www.g-i-s-a.de/res.php?id=374>.

4. Gender mainstreaming active inclusion policies: A comparative review of thirty European countries, Final Synthesis Report, EC Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2009, www.ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6335&langId=en.

5. Gender segregation in the labor market: root causes, implications and policy responses in the EU (2009), www.ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4028&langId=en.

6. Gheorghe, Carmen; Mocanu, Cristina; Zamfir, Ana Maria (2009), Sindicatele la intersecția dintre gen și etnie - Studiu de cercetare, Agenția de Dezvoltare Comunitară “Împreună”,

http://www.agentiaimpreuna.ro/files/publicatii/9-Sindicatele_la_intersectia-p-ro.pdf.

7. Joint Report of the Social Protection Committee and the Economic Policy Committee on objectives and working methods in the area of pensions: applying the open method of coordination, http://ec.europa.eu/employment_social/news/2002/jan/laeken_en.pdf



http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2006/objectives_en.pdf.

8. Joint Report by the Commission and the Council: Adequate and Sustainable Pensions, CS/7165/03, 18/03/2003,

http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/docs/cs7165_03_en.pdf).

9. Vincze, Enikő; Harbula, Hajnalka; Magyari, Noémi (2010), Final report on the qualitative research “Work Experiences” with recommendations concerning the public policies and projects for Roma,

http://www.femrom.ro/infopub/2010/raport%20final%20asupra%20cercetarii%20calitative_iulie2010.pdf.

10. Vincze, Enikő (2010), Accesul romilor la munca decentă și nevoia de capacitate economică, Cercetări derulate în cadrul proiectului “Egalitate prin diferență. Accesul femeilor române pe piața muncii” și recomandări privind programele și politicile dedicate ocupării grupurilor dezavantajate de romi,

<http://www.femrom.ro/infopub/2011/recomandari%20politici%20romi%20ocupare.pdf>.

Documente (comunicări, opinii, concluzii):

1. Concerning a consultation on action at EU level to promote the active inclusion of the people furthest from the labour market, COM(2006)44 of 8.2.2006.

2. Council Conclusions on Women’s Health (2006/C 146/02),

http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2006/c_146/c_14620060622en00040005.pdf.

3. Modernising social protection for greater social justice and economic cohesion: taking forward active inclusion of people furthest from the labour market, COM(2007) 620 of 17.10.2007.

4. Opinion on the gender dimension of the inclusion of ethnic minorities, adopted in December 2007 by the Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men,

http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/final_opinion_28_11_en.pdf.

5. Setting the Stage for the Next Century: The Federal Plan for Gender Equality, Status of Women, Canada, 1995, <http://dsppsd.pwgsc.gc.ca/Collection/SW21-15-1995E.pdf>.

Web-sites:

1. Evaluating Socioeconomic Development, Sourcebook 2: “Methods and techniques. Gender Impact Assessment”, November 2009,

http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/evaluation/evalsed/sourcebooks/method_techniques/conducting_impact_assessments/gender/index_en.htm.

2. New Common Objectives from 2006 for the Open Method of Coordination on Social Protection and Social Inclusion,



http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2006/objectives_en.pdf.

3. http://www.dreptonline.ro/legislatie/legea_egalitatii_sanse_femei.php.

4. <http://www.cncd.org.ro/legislatie/Legislatie-nationala/ORDONANTA-nr-137-din-31-august-2000-15/>.

5. http://www.femrom.ro/infopub/2010/raport%20final%20asupra%20cercetarii%20calitative_iulie2010.pdf.

6. <http://hdr.undp.org/en/statistics/gii/>.

7. <http://www.socwatch.org>.

8. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.

9. <http://www.anofm.ro>.

10. <http://www.insse.ro>.

11. <http://www.mmuncii.ro>.

12. <http://www.gov.ro>.

13. <http://www.cpe.ro>.

14. <http://www.un.org>



Componenta 1, CP2/2017: Creșterea capacității ONG-urilor și a partenerilor sociali de a formula politici publice alternative

Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar

Operațiunea: Dezvoltarea și introducerea de sisteme și standarde comune în administrația publică ce optimizează procesele decizionale orientate către cetățeni și mediul de afaceri în concordanță cu SCAP

Titlu proiect: Creșterea capacității ONG-urilor de a formula și promova propuneri alternative la politicile publice inițiate de Guvern în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați

Contract de finanțare: 185/11.07.2018

Cod SIPOCA/ MySMIS: 323/ 112435

PROCESUL DECIZIONAL DE ELABORARE A ACTELOR NORMATIVE/POLITICILOR PUBLICE

<i>Importanța aplicării unei perspective de gen in politicile publice</i>	<i>4</i>
<i>Circuitul politicilor publice.....</i>	<i>6</i>
<i>Consultarea în cadrul procesul de elaborare a propunerii de politică publică</i>	<i>11</i>
<i>Tipologia relațiilor de putere</i>	<i>21</i>
Cum este puterea exercitată?	21
Unde este puterea exercitată?	23
<i>Obstacole în calea accesului femeilor la drepturi</i>	<i>24</i>
<i>Analiza relațiilor de putere.....</i>	<i>24</i>
Cum să îți folosești propria putere?	25
<i>Obiectivele unei campanii de advocacy</i>	<i>27</i>
<i>Planificarea unei campanii de advocacy.....</i>	<i>28</i>
<i>Ciclul de planificare a unei campanii de advocacy.....</i>	<i>30</i>
Întrebări cheie pentru planificare	32
Punctele cheie ale unui ciclu de advocacy	34
<i>Tipologia întrebărilor</i>	<i>35</i>
<i>Alegerea metodelor</i>	<i>36</i>
<i>Managementul riscului</i>	<i>39</i>
<i>Mesajele centrale.....</i>	<i>40</i>
<i>Monitorizarea și evaluarea</i>	<i>41</i>
<i>ANEXA 1</i>	<i>43</i>
<i>Instrucțiuni de completare a propunerii de politică publică</i>	<i>43</i>
Instrucțiuni generale	44

Datele de identificare ale Propunerii de Politică Publică (PPP)	45
Secțiunea 1 Argumente pentru inițierea propunerii de politică publică	46
Secțiunea 2 Scopul și obiectivele propunerii de politică publică	47
Secțiunea 3 Descrierea opțiunilor de soluționare a problemei/problemelor identificate	48
Secțiunea 4 Identificarea și evaluarea impactului	49
Secțiunea 5 Selectarea opțiunii	50
Secțiunea 6 Procesul de consultare publică	51
Secțiunea 7 Măsuri post-adopție	52
Referințe legislative și metodologice pentru completarea secțiunilor PPP	53
<i>Resurse bibliografice</i>	54

Importanța aplicării unei perspective de gen in politicile publice

De ce este important să aplicăm o perspectivă de gen? Și care ar fi consecințele unor politici publice oarbe la aceasta perspectivă. O perspectivă de gen este importantă pentru simplul motiv ca toate politicile au impact asupra vieților femeilor și bărbaților într-un mod sau altul. Datorită diferențelor economice și sociale între femei și bărbați, consecințele politicilor publice, intenționate sau nu, variază deseori în funcție de categoria de gen. Dar doar printr-o analiză de gen, aceste diferențe devin evidente.

Politicile publice au capacitatea fie să perpetueze fie să elimine discriminările și inegalitatea de gen. Doar prin luarea în calcul a categoriei de gen în cadrul ciclului de politici publice putem să promovăm egalitatea de gen și drepturile omului. Altfel, politicile publice nu doar că vor perpetua formele curente de opresiune a femeilor și că vor limita autonomia nu doar a femeilor ci și a bărbaților, dar vor crea noi forme de opresiune de gen și vor submina eforturile pentru egalitate deja realizate în acest sens. Întrebarea pe care trebuie să ne-o punem toți este, spre exemplu, cum să aplicăm perspectiva de gen în viața mea de zi cu zi de funcționar public? De fiecare dată când ne confruntăm cu formularea unei politici publice trebuie să ne punem câteva întrebări:

(a) Pune întrebarea privitoare la femei.

- au fost luate în calcul femeile? Au fost lăsate pe dinafară? Dacă da, cum? Cum poate fi această omisiune corectată? (clarifică aparența neutralitate a unei politici publice și ne ajută să înțelegem mai bine cum legea și politica publică eșuează în a lua în considerare experiențele și valorile asociate mai mult femeilor decât bărbaților sau cum standardele și conceptele legale pot dezavantaja femeile; ne ajută să identifică forme multiple de excludere în funcție de rasă, vârstă, orientare sexuală, dizabilități, etc.)

(b) Întreabă și de bărbați și băieți

- ne ajută să vedem dacă și cum se construiesc privilegiul și dominanța masculină, cum anumite politici publice atribuie caracteristici și roluri distincte femeilor și bărbaților (vezi stereotipurile de gen cu privire la viața domestică).

(c) Interogarea instituțiilor și structurilor sociale pentru identificarea implicațiilor de gen ascunse.

- instituțiile nu sunt neutre sunt genizate, ideea nu este doar ca femeile să aibă acces la lumea dominată și definită de bărbați, ci să restructureze societatea.

- redistribuirea resurselor și a puterii, distrugerea distincției privat-public și reconstruirea spațiului public.

Circuitul politicilor publice

Definiții

Guvernul român a definit politicile publice ca: *“totalitatea activităților desfășurate de administrația publică centrală de specialitate în scopul soluționării problemelor de politici publice identificate. O anumită soluție poate fi implementată prin intermediul unuia sau mai multor acte normative”*.¹

Principii legate de implicarea în procesul formulării de politici publice

Transparența sistemului public, informarea și implicarea continuă a cetățenilor în demersul de realizare a politicilor publice reprezintă aspecte definitorii pentru un stat democrat. Consiliul Europei a stabilit o serie de principii care ar trebui să guverneze relația autorității-societate civilă.

Informare

- Accesul la informații reprezintă baza pentru toți pașii ulteriori în implicarea ONG-urilor în procesul de luare a deciziilor politice. Acesta este un nivel de participare relativ scăzut care constă, de obicei, în oferirea de informații într-o singură direcție, de la autoritățile publice, și nu necesită interacțiune sau implicare din partea ONG-urilor.
- Informarea este relevantă în toate etapele procesului de luare a deciziilor.

Consultare

- Este o formă de inițiativă în care autoritățile publice cer ONG-urilor opinia asupra unei anumite politici. Include, de obicei, informarea ONG-urilor de către autorități asupra politicilor curente de dezvoltare și le cere acestora să transmită comentarii, viziuni sau

¹ HG 775/2005 pentru aprobarea Regulamentului privind procedurile de elaborare, monitorizare și evaluare a politicilor publice la nivel central.

feed-back. Trebuie reținut că în acest caz, inițiativa și tematicile provin de la autoritățile publice, nu de la ONG-uri.

- Consultarea este relevantă în toate etapele procesului de luare a deciziilor, în special în partea de concept, monitorizare și reformulare.

Dialogul

- Inițiativa dialogului poate aparține oricăreia dintre părți. Dialogul poate fi **larg sau de natură colaborativă**.
- Dialogul larg se desfășoară pe două direcții și este construit în jurul intereselor comune și al potențialelor obiective împărtășite, pentru a asigura schimbul de viziuni. Se întinde de la audieri publice la întâlniri specializate între ONG-uri și autorități publice. Discuția rămâne deschisă și nu este direct legată de o anumită politică.
- Dialogul colaborativ este construit pe baza intereselor comune cu privire la o anumită politică. De obicei, efecte ale acestui tip de dialog sunt recomandările de ansamblu, strategiile sau legislația. Acest tip de dialog are, de asemenea, o importanță mai mare, ținând cont că de cele mai multe ori duce la rezultatele stabilite.
- Dialogul este apreciat în toate etapele ciclului de luare a deciziilor, dar este crucial pentru stabilirea agendei, conceperea politicilor publice și pentru reformularea acestora.

Parteneriatul

- Un parteneriat implică împărțirea responsabilităților din fiecare etapă a procesului de luare a deciziilor, de la stabilirea agendei până la decizia și implementarea inițiativelor de politici. Este cea mai importantă formă de participare.
- La acest nivel, ONG-urile și autoritățile publice se întâlnesc pentru colaborare, dar fără a afecta sau limita independența organizațiilor neguvernamentale (acestea acționează independent de parteneriat) sau dreptul acestora de a organiza și de a participa la diferite campanii.
- Parteneriatele pot include activități de delegare a unei anumite sarcini către ONG-uri, de exemplu livrarea serviciilor, precum și organizarea unor forumuri participative sau stabilirea entităților de co-decizie, inclusiv în ceea ce privește alocarea resurselor.

- Parteneriatele pot fi înființate în toate etapele procesului de luare a deciziilor, dar sunt relevante în special pentru stabilirea agendei sau pentru pașii de implementare.

Actorii sistemului politicilor publice

Sistemul de elaborarea a politicilor publice cuprinde actori din sfera guvernamentală (ministere, comisii, agenții descentralizate, deconcentrate etc.), din societatea civilă (sindicate, ONG-uri, grupuri de presiune etc.) și mediul privat. Actorii pot fi implicați direct sau marginal în procesul de luare a deciziei. Politicile publice sunt realizate de către subsistemele politicilor publice, care îi includ pe toți actorii sociali, care au legătură cu o anumită problemă publică. *Stakeholderii sunt cei care vor fi sau pot fi afectați, cei interesați de o anumită politică sau cei care au abilitatea de a afecta procesul. Aceștia pot fi indivizi, grupuri, guverne, departamente de conducere, asociații, companii, comunități etc.* Subsistemele de politici publice sunt cadre de discutare în care acești actori discută problemele publice, negociază și încearcă să ajungă la soluții cât mai bune pentru interesele lor.

De la interesat la implicat

Cetățenii pot căuta informațiile de bază cu privire la o situație sau la un proces fără a fi neapărat stakeholderi. Doar după evaluarea acestor informații, cetățenii pot decide dacă sunt interesați și apoi să se declare sau să se identifice ca și stakeholderi.

Prin lege, Guvernul poate invita cetățenii să își dea seama dacă sunt sau nu interesați, oferindu-le oportunitatea de a participa la elaborarea și rafinarea politicilor publice. Atunci când guvernul dorește ca cetățenii să intre în profunzimea unui dialog, ar putea să încerce să îi implice. În ce circumstanțe ar putea guvernul să facă mai mult decât să trimită o invitație?

Persoanele interesate și grupurile de stakeholderi au variate componente, istorii, structuri, interese, capacități și alte caracteristici definitorii. Profilul unui stakeholder ne ajută să înțelegem aceste caracteristici. Unele sunt entități colective formate cu scopul de a duce mai departe viziunile și interesele împărtășite de către membrii lor. Acestea sunt numite, în general, „grupuri de interes” sau „grupuri de interese speciale”. Colectivul tuturor stakeholderilor este cunoscut sub numele de „comunitatea de politici”.

Prevederi și instrumente legale pentru consultarea societății civile

Consultarea este o parte integrantă fundamentală a procesului de elaborare a politicilor publice. Propunerea de politică publică trebuie să fie atât un document analitic, cât și un document de consultare. Din acest motiv, este important ca cele două procese - elaborarea documentului de politică publică și consultarea - să fie armonizate și realizate în mod complementar.

Procesul de consultare oferă o ocazie excelentă analistului de politică publică pentru a colecta informațiile deținute de surse neguvernamentale, la un cost scăzut. Consultarea servește, în special, următoarelor funcții:

- reducerea disparităților informaționale între administrația publică și factorii afectați de politica publică;
- extinderea bazei empirice pentru luarea deciziei;
- creșterea transparenței și responsabilității;
- *reducerea riscului de captură sau eșec de reglementare* și a consecințelor neintenționate;
- îmbunătățirea implementării prin identificarea barierelor și dificultăților încă de la început.

Există o serie întreagă de abordări pentru angajarea unei relații cu părțile interesate. Între acestea se numără:

- Întâlniri (de regulă, necesare periodic în cazul factorilor interesați cu influență);
- Cooptarea părților interesate în comitete directoare, consultative sau în grupuri de lucru;
- Prezentări în fața echipelor de angajați sau a consiliilor de administrație (conducerii);
- Recrutarea membrilor de echipă din rândul organizațiilor interesate;
- Colaborarea în activități cheie cu organizațiile părților interesate;
- Desfășurarea unui exercițiu de consultare publică și elaborarea unui raport intermediar;
- Seminarii pentru dezbateră largă a unor aspecte sau teme specifice
- Comunicarea în scris - buletine informative, materiale actualizate sau în formă preliminară;
- Utilizarea instrumentelor electronice - e-mail;
- Publicarea unor documente cheie pe motoarele de căutare sau social media;
- Grupuri de dezbateră tematică și seminarii - de exemplu acestea pot reprezenta modalități eficiente de implicare a membrilor, organizațiilor reprezentative și a utilizatorilor dintr-un anumit sector.

Tipuri de consultare:

O serie de reglementări prevăd consultarea la nivelul actelor normative sau politicilor publice.

Procesul de consultare se poate realiza pe mai multe paliere:

- **Consultarea cu instituțiile publice/consultarea inter-ministerială**

HG nr. 750/2005 reglementează consultarea interministerială ce se desfășoară în mod normal prin intermediul consiliilor responsabile pentru anumite probleme de politică publică.

- **Consultarea cu societatea civilă**

Participarea cetățenilor la luarea deciziilor publice este reglementată print-o serie de acte normative care se referă la:

- ***Accesul la informațiile publice (obligatoriu/la cerere)***

- Prevederile Art. 31 din Constituție referitoare la accesul liber al cetățenilor la informațiile publice;
 - Legea nr. 544/2001 referitoare la accesul la informațiile publice stabilește modalitățile de acces și termenele limită pentru furnizarea de către instituțiile publice a informațiilor relevante la cerere.

Consultarea publică (a cetățenilor) - dezbateri publice, consultare, referendum, participarea activă a cetățenilor, parteneriate

- Prevederile art. 68 din Constituție referitoare la natura publică a dezbaterilor Parlamentului;
- Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică stabilește termenele și condițiile pentru asigurarea accesului cetățenilor la deciziile de interes public;
- Legea administrației publice locale nr. 215/2001 reglementează participarea publică la procesele decizionale ale autorităților administrației locale;
- Legea nr. 141/2004 pentru modificarea Legii nr. 215/2001 introduce o nouă prevedere referitoare la inițiativele cetățenilor pentru noi acte normative.
- HG nr. 775/2006 pentru aprobarea Regulamentului privind procedurile de elaborare, monitorizare și evaluare a politicilor publice la nivel central reglementează procesul de formulare a politicilor publice, în cadrul căruia ministerele inițitoare de propuneri de politici publice trebuie să desfășoare consultări cu factorii interesați;

- HG nr. 1361/2006 privind conținutul instrumentului de prezentare și motivare a proiectelor de acte normative supuse aprobării Guvernului reglementează procesul de elaborare a actelor normative și stabilește formatul pentru informațiile obținute în timpul procesului de consultare. Astfel, procesul de consultare este considerat parte integrantă a evaluării impactului reglementărilor.

Consultarea în cadrul procesul de elaborare a propunerii de politică publică

Organizarea consultării în timpul elaborării propunerii de politică publică

Pentru a putea interveni asupra politicilor publice sau deciziilor la nivel central sau local, societatea civilă ar trebui să cunoască, în primul rând, când se realizează dezbateri și consultări publice în virtutea faptului că autoritățile publice comunică în mod public inițierea acestor demersuri. În acest moment, legislația privind politicile publice, aplicabilă proceselor de elaborare de către instituțiile guvernamentale, prevede obligativitatea consultării în mai mare măsură decât în cazul actelor administrative aprobate la nivelul consiliilor locale sau județene. Societatea civilă are mai puține instrumente la nivel local în ceea ce privește intervenția și influențarea unor decizii de politici care să afecteze cetățenii sau alte grupuri nereprezentate în procesul decizional și de consultare.

Un număr redus de instituții publice au realizat și aprobat un plan de consultări pentru un număr mai mare de politici publice/decizii. Majoritatea acestor consultări sunt realizate ad-hoc, din nevoia de a respecta legea privind informarea publică a actorilor. Realizarea unui plan de consultări poate fi utilă în asigurarea eficienței și eficacității procesului de consultare. Dacă se realizează un plan de consultări, acesta ar trebui să includă următoarele aspecte:

- **Perioada consultării:**

În primul rând, pentru ca implicarea în consultare să fie eficace, trebuie ca actorul public (minister, consiliu local/județean) care lansează consultarea să definească rezultatele urmărite în cadrul procesului de consultare, deoarece adesea acest lucru determină momentul (și forma) consultării. Consultarea poate facilita generarea de idei noi (brainstorming), colectarea datelor factuale, rafinarea și validarea informațiilor existente și oferă actorilor sociali modalități de a reprezenta obiectiv drepturile grupurilor țintă reprezentate. Pentru asigurarea consultărilor preliminare cu structurile asociative ale autorităților administrației publice locale, autoritățile publice inițitoare

au obligația transmiterii proiectelor de acte normative președinților structurilor asociative, în conformitate cu dispozițiile HG nr. 521/2005 privind procedura de consultare a structurilor asociative ale autorităților administrației publice locale la elaborarea proiectelor de acte normative. Pentru asigurarea consultărilor preliminare cu partenerii sociali, autoritățile publice inițiatore au obligația să supună proiectele de acte normative cu caracter economico-social analizei comisiilor de dialog social, constituite în cadrul acestora în conformitate cu prevederile HG nr. 369/2009 privind constituirea și funcționarea comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice centrale și la nivel teritorial.

• Principii cheie ale consultării

O consultare publică eficace, care să permită societății civile să influențeze deciziile publice, are la bază câteva principii cheie ce trebuie urmate mai ales de instituția publică care inițiază consultarea. De asemenea, o serie de pași care trebuie realizați și care țin mai ales de capacitatea instituțională a autorităților, sunt necesari pentru a oferi standarde de calitate în cadrul acestui proces:

CALITATEA INFORMAȚIILOR		
	Element	Ce este de făcut?
1.	Oferirea către public a informațiilor necesare pentru a răspunde nevoilor acestora și preferințelor, prin utilizarea canalelor de comunicare corespunzătoare.	- Instruirea personalului instituțiilor publice cu privire la comunicarea clară și explicarea directă a informațiilor către utilizatori - De preluat opiniile pe marginea metodelor de comunicare utilizate
2.	Autoritatea publică trebuie să se asigure că a explicat în mod corespunzător către public informația oferită.	Asigurarea prin testare/alte metode că politica publică sau decizia au fost înțelese corespunzător de publicurile interesate
3.	Pentru a oferi clienților informații relevante și care să le satisfacă nevoile, autoritățile trebuie să îmbunătățească conținutul comunicării verbale sau comunicate prin internet sau aviziere.	- Exemple ale modului în care mijloacele de transmitere a informațiilor legate de consultare sau schimbat prin colectarea de feedback - Organizați evaluarea pe marginea informației transmise
4.	Asigurați-vă că informația oferită publicului este completă și corectă.	Opiniile și feedback-ul publicului cu privire la coerența și completitudinea informației

		Plângeri și comentarii din partea ONG-urilor.
--	--	---

ACCES		
	Priorități	Instrumente și Metode
1.	Informația cu privire la politici publice ușor accesibilă către toți potențialii utilizatori prin canale alternative de transmitere.	- Detalii cu privire la gama de variante propuse spre consultare - Moduri de a comunica însoțite de aranjamente instituționale (numere veri, etc) și materiale informative specifice fiecăruia - Impacturi ale evaluării și îmbunătățirile care au rezultat
2.	Evaluarea modului în care cei interesați de reglementări interacționează cu organizația inițitoare prin intermediul canalelor de acces și utilizați rezultatele evaluării pentru identificare soluțiilor de îmbunătățire a consultării.	- Analiza datelor referitoare la modul în care actorii/societatea civilă/comunitatea au utilizat canalele de consultare și acțiuni de îmbunătățire - Detalii pe care instituțiile publice trebuie să le ofere despre modul în care au decis sa îmbunătățească aceste canale (rapoarte anuale, informări publice prin conferințe de presă)
3.	Asigurarea corespunzătoare a spațiilor de consultare publică dar și accesibilitatea modului de prezentare a informației la sediul instituției.	Cum au fost îmbunătățite mijloacele fizice de facilitare a consultării (săli de ședințe, rampe pentru persoanele cu dezabilități etc.)

• Modalități de realizare a consultării

Pentru a putea să se implice prin intermediul instrumentelor legale, dar și al comunicării și, nu în ultimul rând, prin campanii de advocacy, societatea civilă ar trebui să găsească în instituțiile publice un partener profesionist, care să ofere condițiile pentru implicare. Acest lucru presupune,

atât la nivelul serviciilor de specialitate (comunicare și relații publice), dar și serviciilor tehnice (structuri interne de nivel tehnic) o anumită filosofie a comunicării intrainstituționale în ceea ce privește aplicarea ciclului de politici publice și realizării documentului de politică publică. Ciclul de politici publice aplicat la nivel intern este un proces fundamentat legal, ce presupune o serie de reguli ale comunicării. În primul rând, informațiile diseminate în cadrul public pentru informarea publicului ar trebui să fie:

- **Accesibile și bine diseminate**
- **Simplu de înțeles și utilizat**

Dacă răspunsul referitor la o anumită prevedere a propunerii de politică publică nu este la îndemâna unui funcționar public, solicitantul trebuie dirijat către persoana cu responsabilități în domeniu (Unitatea de Politici Publice unde exista, consilieri ai primarului, comisii de specialitate). Toți cei care se ocupă de elaborarea și gestiunea procesului de consultare trebuie instruit în comunicare și politici publice dar să știe și care sunt responsabilitățile legale legate de procesul de implicare a societății civile.

- **Se impune stabilirea unor termene ale consultării și a unor informări periodice ale publicului și societății civile legate de progres**

Procesul de consultare poate fi comunicat fie pe website-ul instituției publice; dacă anumite autorități locale nu dispun de mijloace în acest sens, pot transmite instituției prefectului respectiva politică publică/reglementare sau pot folosi mijloace directe (consultări ad-hoc locale, radio sau TV locale). Ar trebui propuse un plan de lucru și termene pentru primirea feedback-ului (respectând prevederile legale legate de consultare, prevăzute de legea 52/2003)

- **Comentariile formulate trebuie să primească un răspuns**
- **În urma realizării procesului de consultare, cei implicați la nivelul autorității publice trebuie să informeze managementul pentru îmbunătățirea comunicării în procesele viitoare de consultare a politicilor publice**
- **Conținutul consultării**

Pot fi organizate consultări pentru fiecare dintre etapele analitice ale propunerii de politici publice. Pentru fiecare dintre etapele în care dorim să obținem input extern instituției, trebuie să elaborăm întrebări specifice adaptate. De exemplu, instituțiile publice pot cere societății civile feedback și informații pentru a valida și întări analiza următoarelor elemente. Dacă, de exemplu, Ministerul Muncii inițiază o politică publică privind *îmbunătățirea angajabilității persoanelor cu dizabilități*, o politică publică ce ține de domeniul economiei sociale, acest Minister ar trebui să includă organizațiile cu experiență în domeniu în consultarea atât pe marginea conținutului politicii publice cât și în dezbateră publică finală, cea care urmărește să genereze susținerea și legitimitatea deciziei guvernamentale.

În faza de realizare a documentului de politică publică, autoritatea publică ar trebui să publice cel puțin elementele care țin de o corectă informare, vizând astfel secțiunile documentului de politică publică ce au legătură cu: definirea problemei, obiectivele, costurile și beneficiile identificare, efecte generate.

<i>Definirea problemei</i>	• Este problema definită și înțeleasă corect? • Este scenariul de referință proiectat rezonabil în viitor?
<i>Obiectivele definite</i>	• Sunt obiectivele stabilite adecvate pentru problema identificată?
<i>Opțiuni</i>	• Sunt opțiunile identificate realiste și rezonabile? • Ar trebui luate în considerare și alte opțiuni?
<i>Costuri și beneficii</i>	• Analiza identifică toate costurile și beneficiile importante ale opțiunii? • Ce alte costuri și beneficii trebuie luate în considerare? • Există date care pot fi colectate pentru a crește precizia costurilor și beneficiilor și a comparației între opțiuni?
<i>Alte efecte</i>	• Ar trebuie adăugate în analiză și alte efecte, cum ar fi efectele distributive?

Consultarea este întărită semnificativ dacă documentul complet al propunerii de politică publică este publicat pentru informare și comentarii. Această practică se referă la publicarea analizei și/sau inițiativei propuse pe website-ul instituției sau al Guvernului și în Monitorul Oficial, fiind deschisă oricăror comentarii din partea publicului. Nu toate statele aplică procedura de publicare pentru comentarii, cu toate că este considerată bună practică publicarea „documentelor de consultare”

sau a „cărților albe” care furnizează factorilor interesați informații esențiale despre opțiunile posibile de implementare a politicii publice. Pentru a fi reală și eficace, consultarea trebuie să implice mai mult de o singură opțiune, astfel încât să permită o comparare a acțiunilor alternative. Opțiunea de menținere a situației actuale și scenariul de referință trebuie incluse și discutate în documentul de consultare.

În termeni generali, factorii interesați sunt:

- Persoane, grupuri sau organizații ale căror interese sunt afectate de problemă sau ale căror activități influențează major problema. Factorii interesați pot cuprinde și alte niveluri administrative la nivel național sau alte state membre UE sau terțe;
- Persoane, grupuri sau organizații care dispun de informații, resurse și expertiză necesare pentru realizarea analizei de impact, formularea strategiei și implementare;
- Persoane, grupuri sau organizații care controlează instrumentele de implementare relevante.

Reguli în procesul de consultare

- Puneți la dispoziția celor consultați documente clare, concise și care cuprind toate informațiile necesare
- Identificați clar obiectivele consultării și oferiți respondenților informații despre tipul de răspuns așteptat din partea lor.
- Faceți diferența între întrebările cu opțiuni deschise și întrebările în care variantele sunt limitate. Întrebările trebuie să fie specifice și să se refere la aspecte concrete. Formulările sugestive sau cele cu un singur răspuns „corect” trebuie evitate, iar stakeholderii să fie încurajați să ofere cât mai multe informații în sprijinul opiniilor lor pentru a putea permite o evaluare mai realistă a motivațiilor pe care se bazează punctele lor de vedere.
- Selectați forma de consultare adecvată pentru nevoile specifice ale unei anumite propuneri de politică publică. Pentru a facilita comunicarea, trebuie avută în vedere adaptabilitatea formei de consultare la grupul sau grupurile țintă.
- Alegeți instrumentele de consultare în funcție de cine urmează a fi consultat, în legătură cu ce și care sunt resursele și timpul disponibile.

Instrumente de consultare

Instrument de consultare	Reprezentativitate (numărul factorilor interesați)	Complexitate/cost
Focus grup/ brainstorming	Mică	scăzut
Interviuri semi-structurate	Mică	mediu
Ședințe publice	Medie	mediu
Publicare pentru comentarii	Mare	mediu
Sondaje	Mare	ridicat

Legislația privind consultarea publică (Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională) prevede o perioadă de 30 de zile pentru consultarea publică, solicitând în același timp ca aceasta să utilizeze mijloace de mai multe tipuri pentru a prezenta propunerea publicului și actorilor interesați.

Ciclul politicilor publice și modalități de implicare a societății civile

Atributul de a *creea politici publice (policymaking)* poate aparține mai multor categorii de actori din sfera publică sau privată care trebuie să dezvolte o serie de aptitudini specifice în acest sens. Pentru a înțelege mai bine procesul de elaborare a politicilor publice anumiți autori compară acest demers cu chirurgia: judecăm performanțele unui chirurg nu după cunoștințele sale, ci după modul în care reușește să facă operația, după timpul în care acționează și rezultatele acesteia. În aceeași manieră, un specialist în domeniul politicilor publice trebuie să aibă capacitatea de a propune soluții viabile pentru probleme reale din societate, urmărind în egală măsură ca aceste soluții să fie puse în aplicare și măsurând impactul (efectele) pe care măsura/măsurile propuse îl/le au la nivelul societății/segmentului social, economic asupra căruia acționează.

Contribuții ale ONG-urilor	Responsabilități ale autorităților publice
Actori de advocacy: ridică probleme, preocupări și nevoi pentru un grup țintă specific, punct de vedere sau	- Schimb de informații: Să furnizeze informații la zi, exacte și

un interes general care nu are acoperire în legislație sau alte documente de tipul politicilor publice, instrumente și măsuri.

- **Construirea informării și conștientizării:** oferă informațiile existente la nivelul ONG-urilor autorităților publice; implică și reprezintă membrii, utilizatorii sau grupurile cetățenilor și acționează ca și canale de comunicare ale cetățenilor; ascultă, reacționează și informează.

- **Expertiză și consultanță:** experți ce dețin cunoștințe într-un domeniu specific joacă un rol cheie în stabilirea agendei politice. Analiza și sfaturile acestora oferă o imagine a nevoilor actuale, dar și perspective cruciale pentru viitor.

- **Inovatori:** dezvoltarea de noi soluții și abordări; demonstrarea modului în care acestea pot fi transferate în agenda politică.

- **Furnizarea de servicii:** mediul neguvernamental este actor cheie în realizarea de politici și crearea de alternative sau servicii care nu existau pentru un grup specific de utilizatori.

în timp util într-un format accesibil pentru toate părțile interesate;

- **Proceduri:** Să dezvolte și să adere la un proces transparent de luare a deciziilor. Să furnizeze proceduri clare, deschise și accesibile pentru participare;

- **Furnizarea de resurse:** Să permită participarea activă a societății civile prin, de exemplu, dispoziții bugetare, sprijin în natură sau servicii administrative;

- **Receptivitate:** Să asigure implicarea activă a reprezentanților autorității publice în domeniu; să asculte, să reacționeze și să ofere feedback.

Instrumente și mecanisme utile

• Informații

- Accesul simplu și liber la informații relevante, exacte și actualizate privind procesul politic, documente și factorii de decizie politică, de exemplu, baze de date on-line;
- Cercetare pentru a înțelege o preocupare și a dezvolta soluții propuse;
- Organizare de campanii și lobby de către ONG-uri pe baza promovării conștientizării, cum ar fi documente de politică, afișe și pliante, site-uri, comunicate mass-media și demonstrații publice;
- Site cu acces cuprinzător la documente cheie și anunțarea de evenimente publice.

• Consultare

- Petiții: pot fi făcute prin instrumente online, cum ar fi petiție electronică sau forum web;
- Consultare, online sau alte tehnici, pentru a aduna subiecte de interes și sugestii de la părțile interesate.

• Dialog

- Audieri și forumuri publice cu părțile interesate pentru a identifica și interpreta sensibilitățile și interesele diferitelor grupuri;

- Forumuri și consilii ulterioare ale cetățenilor pentru a discuta cu cetățenii și ONG-urile;
- Contact cheie cu guvernul care permite societății civile să aibă acces la informații privind inițiativele politice actuale.
- **Parteneriat**
 - Grup sau comitet de lucru format ca un grup permanent sau ad-hoc de experți pentru a consilia cu privire la preferințele pentru diverse politici.

Funcție de nivelul/gradul de afectare al problemei, principalii factori decizionali care sunt vizati în procesul de influențare a agendei sunt: consilierii locali/județeni; primarul; președintele de consiliu județean; parlamentarii; membrii executivului (miniștri, secretari de stat).

Atunci când procesul de consultare/negociere eșuează, societatea civilă folosește și alte metode pentru influențarea agendei: *presiune mediatică* (prin transmiterea mesajelor către media) sau *presiune directă* (proteste publice, manifestații, greve etc.). De regulă, aceste metode mută centrul de greutate de la expertiza organizației care a inițiat procesul de influențare a agendei spre crearea unei mase critice de presiune asupra factorului decizional.

Tipuri de programe prin care ONG-urile se pot implica în soluționarea unei probleme:

- Programe care se adresează direct grupului de beneficiari: colectare de resurse, furnizare de servicii
- Programe care se adresează guvernanților și care urmăresc influențarea guvernării și instituțiilor publice pentru rezolvarea problemelor critice la nivelul societății sau grupului: transparența procesului de luare a deciziilor și asigurarea mecanismelor de participare, dialog și negociere, distribuția echitabilă a resurselor și accesibilitatea și calitatea serviciilor publice.
- Programe care urmăresc influențarea opinii publice sau a unei părți din public: campanii de informare, de conștientizare

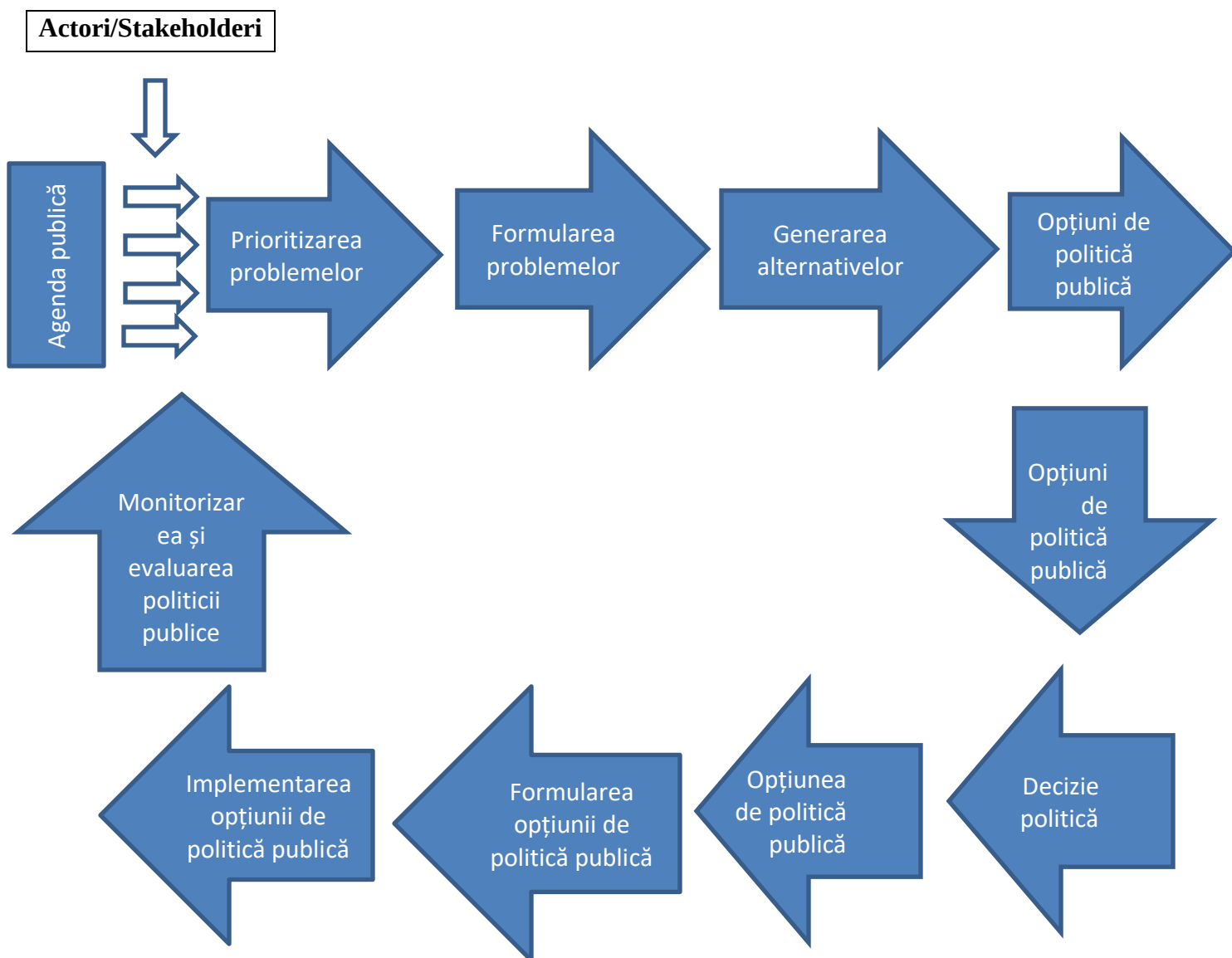
Această etapă a ciclului de politici publice are un rol esențial pentru societatea civilă datorită faptului că variantele/opțiunile de politică publică stabilite aici sunt determinante pentru modul în care problema respectivă este rezolvată. Dacă nu se poate obține implicarea în această fază, se poate considera că actorii societății civile nu au reușit să influențeze cu adevărat procesul de luare

a deciziilor. Formularea variantelor este de regulă un proces prin care problemelor constatate li se identifică soluții, prin lupa obiectivelor generale și specifice definite în fazele anterioare ale realizării politicii publice. Organizațiile neguvernamentale pot avea, de asemenea, un rol major în alegerea variantei de soluționare a unei probleme de pe agenda publică. De altfel, aceasta este situația cea mai frecvent întâlnită astăzi în ceea ce privește implicarea organizațiilor neguvernamentale în procesul de formulare a politicilor publice. În această etapă, inițiativa lansării unei consultări asupra variantelor de soluționare a unei probleme este lansată fie de factorul decizional, fie de organizația neguvernamentală care ia inițiativa prezentării unei opțiuni/recomandări de politică publică. De cele mai multe ori în România procesul de consultare are un caracter formal, întrucât factorul decizional (autoritatea cu competențe de soluționare a problemei în cauză) lansează procesul de consultare abia *după* ce a fost selectată varianta de soluționare a problemei, fapt care practic obligă organizațiile interesate să se poziționeze pro sau contra acestei variante. Este recomandabil ca organizațiile neguvernamentale care își propun să înainteze recomandări concrete de soluționare a unei probleme de politică publică să facă acest lucru de o manieră articulată și uzând de instrumente specifice cum sunt studiile de politici publice, studiile ad hoc (policy briefs, policy memo).

O formă sintetică a unui document de politici publice, de această dată utilizat de administrația publică (la nivel central) este **propunerea de politică publică**. Însă, cu privire la actele normative ale căror principal inițiator este Guvernul României, începând cu 1 ianuarie 2006 există obligativitatea prezentării acestora sub forma unor propuneri de politică publică, conform H.G. nr. 775/2005 pentru aprobarea Regulamentului privind procedurile de elaborare, monitorizare și evaluare a politicilor publice la nivel central.

Această măsură a avut drept scop profesionalizarea și responsabilizarea procesului decizional la nivelul executivului românesc, prin aceea că obligă, practic, ministerele să își fundamenteze orice propunere cu informații suficiente care să reflecte: analiza situației de fapt (problema), a potențialelor variante de îmbunătățire a situației - concomitent cu evaluarea costurilor fiecăreia dintre opțiuni, justificarea opțiunii preferate, prevederea unor acțiuni specifice privind implementarea, elaborarea unor instrumente (indicatori) de monitorizare/evaluare a gradului în care viitoarea politică publică își va atinge obiectivele (Vezi ANEXA 1).

Procesul politicilor publice



Tipologia relațiilor de putere

Cum este puterea exercitată?

Puterea poate fi înțeleasă ca ceva negativ care exercită control asupra celorlalți și menține un status-quo, dar și ca ceva pozitiv legat de capacitatea și agenția oamenilor de a genera schimbare socială.

Puterea este formală.

Puterea este de obicei asociată cu statul și cu instituțiile politice formale. Legile și procesele legale creează un sistem formal de exercitare a puterii. Majoritatea campaniilor de advocacy este îndreptată către acest tip de putere formală sau vizibilă. Advocacy-ul este văzut ca o formă de utilizare a structurilor de putere pentru a convinge pe cei cu putere să facă schimbări în legislație, politici publice sau în alocarea de resurse. Instrumente precum lobby-ul, mass media și campaniile publice sunt folosite pentru a influența acțiunile celor de la guvernare.

Puterea este de cele mai multe ori ascunsă.

Grupurile și instituțiile care nu sunt trase la răspundere sau alese prin vot pot fi foarte puternice, precum marile corporații. Aceste grupuri au o putere ascunsă sau informală prin care pot influența procesele de luare a deciziilor și pot determina ce se discută, cine stă la masă și chiar și ce se decide. Asta duce de cele mai multe ori la o excludere a grupurilor mai puțin puternice. Există campanii de advocacy care urmăresc să demaște aceste procese ascunse și să deschidă procesul de luare a deciziilor astfel încât cei care au fost excluși să aibă o voce.

Puterea este și invizibilă

Cea mai puțin înțeleasă modalitate prin care puterea operează este atunci când este invizibilă. Valorile, credințele și atitudinile, precum și normele și practicile culturale reproduc toate status-quo-ul și pot face ca oamenii să accepte lipsa lor de putere și chiar să se auto-blameze, sau să eșueze în a vedea că situația lor poate fi și altfel. Spre exemplu, deși este ilegală, practica dotei (plata în numerar sau în natură de către familia miresei către familia ginerelui) este încă o practică răspândită în sudul Asiei. Legile (în spațiul puterii formale) care interzic acest fenomen nu au adus însă schimbare și în practică. Legile nu sunt aplicate pentru că grupuri puternice cu putere ascunsă nu o văd ca pe o problemă importantă sau în interesul lor, și datorită normelor sociale puternice s-ar putea ca însăși femeile să o accepte.

O analiză a diferitelor forme de putere - formală, ascunsă și invizibilă – ne arată că dacă femeile nu devin capabile să înțeleagă în mod critic situația lor, să fie conștiente de drepturile lor și să se mobilizeze colectiv pentru a avea acces la acele drepturi, atunci schimbările din legislație sau bugete nu vor duce în mod necesar la schimbări în viețile femeilor. Pentru ca advocacy să aibă un efect cu adevărat de impact și de lungă durată este nevoie de intervenții care să ducă la:

- **Transformarea proceselor de luare a deciziilor** prin demascarea influenței grupurilor de putere ne-alese, din punct de vedere electoral, și să deschisă procesele de luare a deciziilor pentru a le face mai democratice, transparente și incluzive pentru grupurile de femei marginalizate.
- **Întărirea puterii grupurilor excluse** pentru a le facilita accesul la masa deciziilor și pentru a influența agenda, spre exemplu prin organizare comunitară.
- **Capacitarea persoanelor marginalizate**, spre exemplu, prin conștientizarea drepturilor astfel încât femeile și bărbații să fie capabili să chestioneze în mod critic normele și practicile sociale, să-și recunoască propria valoare și să poată construi alternative.

Unde este puterea exercitată?

Adesea se crede că puterea se petrece doar în spațiul public. Dar o parte importantă dintr-o analiză de gen este recunoașterea faptului că relațiile de putere se întâmplă nu doar în arena politică sau la locul de muncă, ci și în gospodăria proprie și între indivizii aceleiași familii. Trei nivele diferite de putere interacționează în viețile femeilor:

- Spațiul **public** al puterii – locul de muncă, politica, sistemul legal
- Spațiul **privat** al puterii – relațiile din cadrul familiei, incluzând căsătoria și relațiile sexuale
- Spațiul **intim** al puterii – încrederea de sine, stima de sine, imaginea de sine.

Regulile spațiului public al puterii sunt concepute de către și pentru bărbați, astfel că schimbarea acestor reguli este vitală dar nu suficientă. Chiar dacă femeile sunt în mod formal îndreptățite la oportunități egale la locul de muncă sau viața politică, lipsa puterii lor intime, cauzată de nivelul scăzut de încredere de sine, poate funcționa ca o barieră împotriva acestor oportunități. În mod

similar, femeile nu vor apela la sistemul legal disponibil pentru a repara o situație dacă valorile culturale le fac să creadă ca tot ele sunt cele vinovate pentru încălcarea acelor legi. Campaniile de advocacy care doresc egalitatea femeilor prin plată egală sau reprezentare în parlament, spre exemplu, vor eșua dacă nu abordează și lipsa puterii femeilor în sferele private și intime care le împiedică să acceseze aceste oportunități.

Obstacole în calea accesului femeilor la drepturi

Dacă luăm exemplul violului, deși legile au fost schimbate și dau acces femeilor la justiție, există însă bariere culturale de care femeile trebuie să treacă pentru a accesa dreptatea. Mai întâi, propriul sistem de credințe ale victimei trebuie transformat pentru a vedea că acest fenomen este o violență care trebuie pedepsită, și nu ceva care trebuie să rămână ascuns din cauza fricii de a fi blamată sau învinovățită de familie sau comunitate. Atunci, familia trebuie să îi acorde sprijin și nu să o împiedice să facă plângere la poliție și să facă publică această situație. Atitudinile poliției trebuie schimbate pentru a preveni orice altă hărțuire sau blamare a victimei, sau pentru a preveni orice solidarizare cu violatorul dacă el face parte dintr-un grup mai puternic. Victima și familia au nevoie de sprijin din partea comunității mai largi, ale cărei tabuu-uri tradiționale trebuie și ele schimbate. Atunci, ea trebuie să aibă resurse – în termeni de timp, bani, etc. – pentru a accesa asistență legală. În final, serviciile legale sau justiția în general trebuie să fie nu doar accesibile, dar să ofere și servicii potrivite victimei – precum audieri cu ușile închise și judecători sensibili la problemă.

Analiza relațiilor de putere

Conștientizarea relațiilor de putere și nevoia de a le chestiona vor influența obiectivele tale de advocacy, tipurile de intervenții prioritare, precum și metodele pe care le vei folosi. Va scoate în evidență, de asemenea, importanța unei analize de risc și a unui management pentru a îmbunătăți siguranța și securitatea apărătorilor drepturilor femeilor. Indicațiile de mai jos te vor ajuta să:

- Iei în considerare propria putere și să vezi modul în care o poți folosi cu cei cu care lucrezi
- Te asiguri că metodele tale nu perpetuează sau legitimează puterea inegală
- Evaluezi dacă obiectivele tale sunt cele corecte.

Cum să îți folosești propria putere?

O abordare feministă în advocacy înseamnă să te gândești la cum îți folosești propria putere, incluzând chestionarea legitimității tale și față de cine ești responsabil. Când decizi metodele și abordările de advocacy, ia în calcul următoarele întrebări:

Este advocacy-ul tău:

- Bazat pe o analiză a relațiilor de putere?
- Bazat pe experiențele femeilor și eforturile mișcărilor pentru drepturile femeilor?
- Implementat în parteneriat cu femei și organizații de femei?
- Centrat pe persoane – pe capacitatea femeilor și fetițelor pentru a lupta în numele lor pentru drepturile și interesele lor
- Respectuos față de diversitate și diferențele între femei?
- Dedicat solidarității și construirii de alianțe între grupurile și activiștii pentru schimbare socială? (spre exemplu, colaborarea cu susținătorii drepturilor omului, drepturilor LGBTI, echitate economică, drepturilor persoanelor care trăiesc cu HIV/SIDA, etc.)
- Responsabil, transparent și inclusiv?
- Dedicat recunoașterii contribuțiilor femeilor la realizarea schimbărilor?

O modalitate de a reflecta cum folosești puterea proprie este de a analiza dacă advocacy-ul tău este realizat „cu”, „pentru” și „de către” persoanele afectate.

Advocacy DE CĂTRE persoane

Advocacy-ul poate fi condus de către femeile direct afectate. Ele au cea mai mare și cea mai directă înțelegere a problemei cu care se confruntă și au și cele mai legitime voci. Cei din afară, incluzând ONG-urile, pot avea rolul de a sprijini aceste comunități afectate pentru a fi propriii avocați. Totuși, trebuie să aibă grijă să nu controleze procesul sau să folosească cunoașterea ca instrument de putere. Leadership-ul, setarea agendei și luarea deciziei trebuie să rămână în comunitate.

Advocacy PENTRU persoane

Persoanele și organizațiile care nu sunt direct afectate de o problemă pot face advocacy și campanii în numele celor care sunt afectați. Acest lucru poate avea avantaje acolo unde avocații au mai multă influență sau acces la grupurile țintă. S-ar putea chiar să fie necesar în situațiile în care abuzurile împotriva drepturilor omului fac să fie periculos pentru acele persoane afectate să se ocupe ele în mod direct de acest lucru. Acest tip de advocacy are mai multă legitimitate cu atât mai mult cu cât femeile afectate sunt cu adevărat consultate cu privire la scopul, obiectivele și metodele unei campanii de advocacy. Orice diferență de opinie trebuie discutată în mod deschis. Cu toate acestea, acest tip de advocacy nu capacitează în mod direct femeile afectate și are în ultimă instanță și un impact redus asupra relațiilor de putere.

Advocacy CU persoane

În mod recurent se fac alianțe între comunitățile afectate și organizații externe de advocacy. Acest tip de colaborare între cei cu legitimitate și experiență pe propria lor piele și cei care au acces la putere poate fi foarte benefică. Totuși, este destul de ușor pentru grupul cu acces la putere să domine și o alianță autentică necesită mai degrabă o luare a deciziilor în comun decât o participare de fațadă a femeilor afectate de dragul menținerii unei aparențe ca și ele sunt reprezentate. În ultimii douăzeci de ani multe guverne și instituții internaționale au răspuns la această critică prin crearea de spații în care un număr mic de grupuri sunt invitate să participe, spre exemplu, făcând parte din delegații la conferințe UN. Acest tip de acces la cei care iau decizii poate să pară la început foarte atrăgător, dar de cele mai multe ori agenda este deja stabilită și participanții din societatea civilă nu au putere asupra deciziei finale. Participarea în aceste spații consumă resurse care ar putea fi folosite în alte contexte.

Nu trebuie să uităm că atunci când chestionăm puterea există și riscul violenței, mai ales în contextul în care sunt atacate acele norme și roluri de gen, precum și ierarhiile de putere

prestabilite. Este important să luăm măsuri în timpul planificării unei campanii de advocacy pentru a reduce acest tip de risc și pentru a asigura siguranța persoanelor implicate.

Obiectivele unei campanii de advocacy

O înțelegere adecvată a noțiunii de putere va determina nu numai tipurile de metode și abordările folosite, ci și obiectivele pe care vrei să te centrezi. Contestarea relațiilor inegale de putere necesită abordarea cauzelor inegalității și nu doar a simptomelor. O distincție utilă este cea între **interesele practice** și **interesele strategice** ale femeilor, legată și de diferențierea între condiția femeilor și poziția de putere a femeilor.

Interesele practice de gen sunt nevoile imediate ale femeilor, precum hrană, apă, adăpost și îngrijirea copiilor. Interesele strategice de gen reprezintă schimbări pe termen lung care sunt necesare pentru transformarea statutului femeilor și echilibrarea relațiilor de putere între femei și bărbați. Acestea pot include controlul când și dacă femeile vor să aibă copii, o voce mai puternică și o influență în luarea deciziilor, precum și o distribuție mai egală a muncii neplătite de îngrijire a copiilor între femei și bărbați. Lupta pentru schimbările care să ducă la satisfacerea nevoilor practice ale femeilor este importantă dar abordează doar simptomele inegalității. Atingerea intereselor strategice vizează centrul problemei și poate capacita femeile și stopa inegalitatea de gen.

Pentru majoritatea feministelor și feminiștilor, scopul ultim nu este doar câștigarea aceluiași privilegii și puteri ca bărbații, ci și schimbarea ordinii lumii în care trăim. Spre exemplu, lupta pentru reprezentarea politică a femeilor ar trebui să urmărească nu doar obținerea reprezentării egale pentru femei în cadrul instituțiilor politice formale, ci și schimbarea culturii și practicii din instituțiile politice astfel încât puterea să fie împărțită într-un mod mai echilibrat și procesul de luare a deciziilor să fie mai democratic, participativ, transparent, incluziv și mai responsabil. Realizarea acestor schimbări necesită o abordare pe termen lung, cu multe pietre de hotar de-a lungul drumului.

Planificarea unei campanii de advocacy

Există mai multe tipuri de advocacy. În unele țări, advocacy a fost văzută în mod tradițional ca o modalitate pentru juriști de a solicita schimbări în legislație ca instrument de înfăptuire a dreptății. În alte cazuri, grupuri de muncitori s-au unit ca sindicate pentru a obține drepturi de la angajatori. În unele comunități, grupuri locale de persoane afectate de o problemă particulară au folosit intervenția directă, precum grevele, pentru a atrage atenția asupra problemelor lor. Organizațiile societății civile au organizat cetățenii pentru întâlniri cu oficialitățile guvernamentale sau parlamentare pentru a pleda cauzele lor. Toate aceste activități sunt forme valide de advocacy.

Un **advocacy** eficient:

- Formulează în mod clar problema
- Oferă alternative pozitive și credibile
- Este direcționat către cei care au puterea de a genera schimbări
- Are scopuri și obiective măsurabile
- Este un proces de lungă durată, nu doar un simplu rezultat sau eveniment
- Este un instrument de atingere a unui scop, și nu un scop în sine
- Monitorizează și asigură că schimbările în politicile publice duc la îmbunătățiri în practică
- Este bazat pe credința că schimbarea este posibilă – și inspiră și alte persoane să simtă la fel.

Un advocacy pentru drepturile femeilor:

- Deschide spațiul politic și pentru alte persoane nu doar pentru femei.
- Reflectă valorile pe care încearcă să le promoveze.
- Contestă inegalitățile de putere care împiedică femeile să acceseze drepturile lor.

Orice proiect beneficiază de pe urma unei planificări bine structurate, dar acest aspect este foarte important mai ales în cazul unei campanii de advocacy. Întotdeauna vor exista persoane care se vor opune la ceea ce vrei să faci, pentru că dacă nu ar fi controversat ceea ce vrei să faci nu ai avea nevoie de advocacy. Folosește resursele în mod înțelept și gândește-te bine ce strategie vei folosi înainte să începi. Apoi fii pregătit să te adaptezi la schimbările de situație.

Planificarea este importantă pentru că te ajută:

- Să mergi în direcția corectă
- Să detaliezi obiectivele tale în etape ușor de controlat
- Să folosești instrumentele adecvate
- Să folosești cumpătat resursele limitate pentru a putea face alegerile strategice
- Să te asiguri că activitățile se completează și nu se subminează unele pe altele
- Să programezi calculat și din timp
- Să te pregătești să faci față opoziției

Problemele cel mai des întâlnite la advocacy includ:

- Scopuri și obiective neclare
- Realizarea de activități fără a avea un plan sau o strategie bine pusă la punct
- Să le ceri celor care crezi că pot lua decizii să facă ceea ce nu le stă de fapt în putere
- Să nu ai cerințe clar formulate
- O sincronizare greșită mai ales atunci când deciziile au fost luate deja
- Să folosești mesaje slabe care sunt confuzante, care nu motivează sau eșuează în a mobiliza la acțiune.

Advocacy se bazează deseori pe schimbarea planurilor și pe capitalizarea de noi oportunități – de aceea planificarea este extrem de importantă. Exact când ai nevoie să iei o decizie rapidă, va fi mai ușor să faci asta atunci când ai consens și planificare bine făcute. O planificare poate minimiza presiunea și neînțelegerile cu privire la o strategie care pot apărea oricând în timpul unei campanii de advocacy.

Riscurile unei campanii de advocacy:

- Siguranța personală – campaniile de advocacy mai extreme pot pune în pericol persoanele implicate, de aceea este crucial ca o planificare bună trebuie să ia în calcul contextele politice și legale.
- Protejarea programului tău – în alte situații extreme, contestarea autorităților poate duce la periclitarea programului tău sau la tăierea finanțării.
- Pierderea reputației - donatorii și cei care iau decizii pot pune la îndoială seriozitatea muncii tale dacă li se pare că o campanie de advocacy este nepotrivită.
- Menținerea relațiilor – la fel, cei care îți sprijină munca pot chestiona implicarea ta și să nu te mai ajute dacă campania nu este potrivită.
- Costurile financiare – o campanie de advocacy costă mulți bani care ar fi putut fi folosiți pentru programe concrete. Totuși, o campanie poate aduce bani pentru anumite organizații mai ales dacă le crește profilul și motivația.

Ciclul de planificare a unei campanii de advocacy

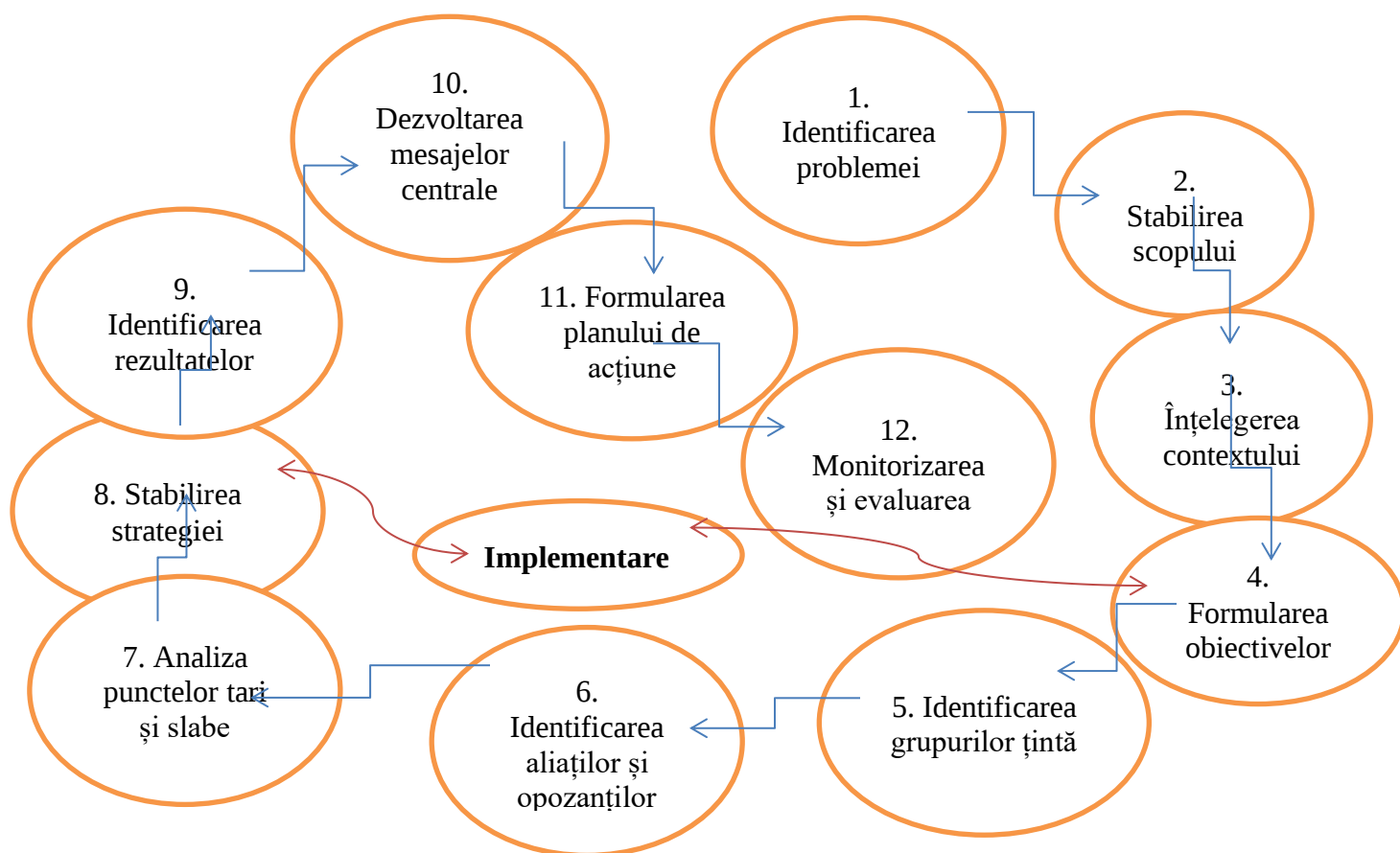
Planificarea în advocacy e identică cu cea a unui proiect - identifici obiectivele și apoi lucrezi la cum să le atingi. Cu toate acestea, ceea ce face advocacy puțin mai complicat este faptul că trebuie să lucrezi cu mulți actori externi față de care ai foarte puțină putere sau control asupra a ceea ce fac. Cu cine vorbești și cu cine te consulți depinde în primul rând de proiectul tău. Trebuie să identifici grupul tău țintă, precum și aliații și dușmanii.

Asta presupune și discuții cu actori relevanți din organizația ta sau din organizații surori, pentru a afla dacă și ei plănuiesc același lucru, cum poți lucra împreună cu ei și dacă îți sprijină planul tău. De asemenea, trebuie să discuți și cu funcționari publici relevanți (în special cei care sunt aliați și te pot sfătui asupra celor mai bune strategii), precum și cu opozanții cheie pentru a înțelege cât mai bine poziția, motivația lor și factorii care îi influențează.

Procesul de planificare este rareori implementat în mod liniar. De multe ori va trebui să o iei de la capăt și să-ți ajustezi strategia în funcție de cum se schimbă lucrurile sau depinzând de ceea ce înveți pe parcurs. Din acest motiv planificarea de advocacy este adeseori prezentată ca un ciclu.

Fiind flexibil și adaptându-ți planificarea la circumstanțele schimbătoare vei reuși să fii eficient și să implementezi campania cât mai puțin superficial.

Nu uita că procesul de planificare este menit să te ajute să-ți organizezi activitățile pentru a-ți putea maximiza impactul care să ducă astfel la atingerea obiectivului. Asigură-te totuși să nu rămâi blocat în planificare și să uiți să acționezi.



În timpul implementării evenimentele externe ar putea să te facă să dai niște pași înapoi. De exemplu, un nou guvern sau o nouă conducere la un minister te va forța să regândești strategia sau chiar obiectivele.

Fazele unui ciclu de planificare sunt în mod esențial o serie de întrebări care abordează ceea ce trebuie schimbat și cum să faci asta. Fiindcă timpul este foarte important trebuie stabilite și priorități.

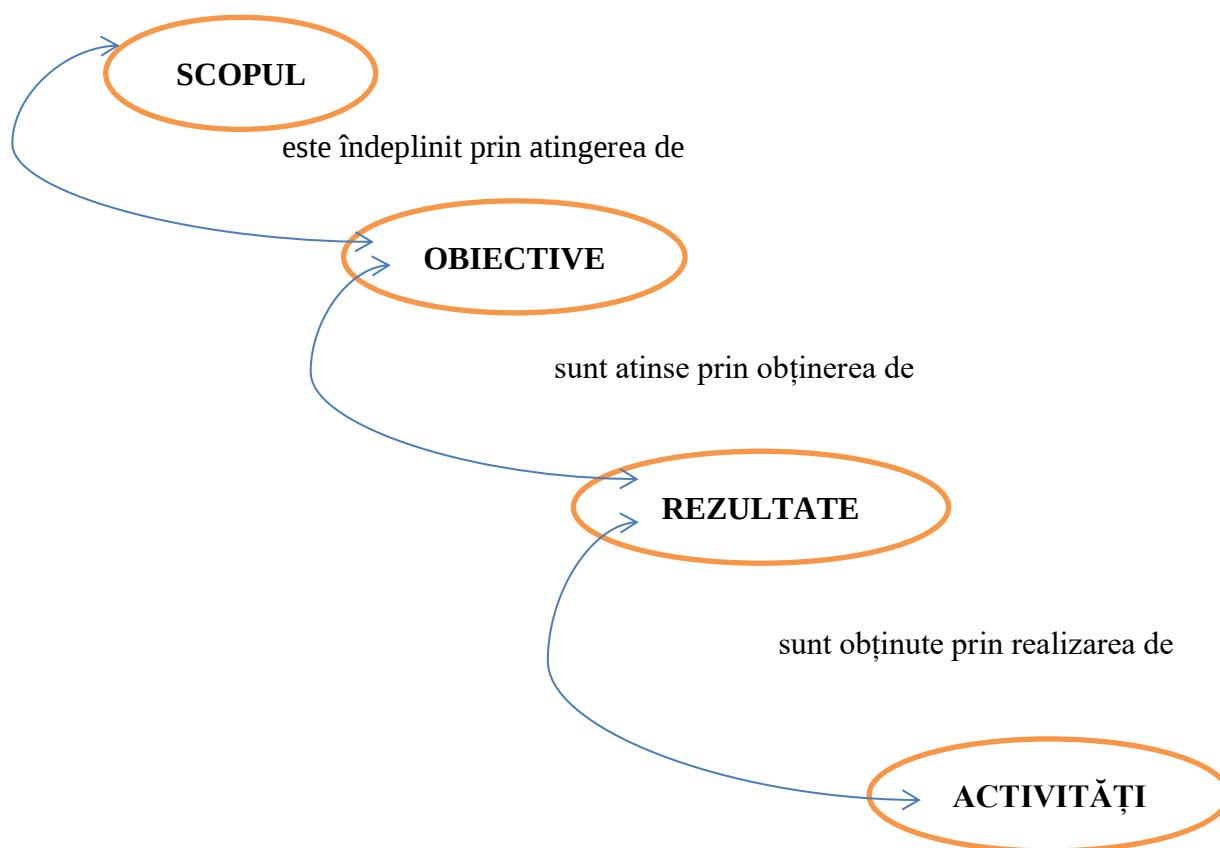
Întrebări cheie pentru planificare

INTREBARE	TIMP
CARE ESTE PROBLEMA? Identifică problema pe care vrei să o abordezi și în consecință aspectele pe care vrei să lucrezi.	Dacă acesta reprezintă un aspect pe care deja lucrezi, această etapă va fi foarte scurtă, totuși merită să verifici presupuzițiile din spatele abordării tale dacă ai timp. O nouă problemă va necesita mai multă muncă.
CARE ESTE ALTERNATIVA? Alternativa pozitivă la această problemă va deveni scopul campaniei tale de advocacy. Poate fi un obiectiv general și pe termen lung.	Scopul trebuie formulat foarte bine – dacă știi care este problema, nu ar trebui să dureze mult. Chestionează-ți ideile să verifici dacă sunt corecte. (esențial)
CE SE ÎNTÂMPLĂ ACUM? Acum cercetează și analizează contextul pentru a înțelege ce împiedică schimbarea și care sunt oportunitățile.	Dacă nu ai timp poți să o faci rapid.
CE TREBUIE SCHIMBAT PENTRU A ÎMBUNĂTĂȚI LUCRURILE? Tradu scopul în obiective specifice. Trebuie să cercetezi și să analizezi problema înainte de a stabili obiectivele.	Aceasta este o etapă care necesită mai mult timp și trebuie să i-l acorzi chiar dacă ai resurse limitate. (esențial)
CINE ARE PUTEREA DE A GENERA SCHIMBAREA? Din momentul în care ai stabilit obiectivele, identifică cine are puterea să facă ca lucrurile să se întâmple. Acestea sunt grupurile tale țintă.	Aceasta este o fază esențială, dar dacă nu ai timp suficient să identifici toate țintele posibile, concentrează-te doar pe una sau două grupuri țintă care știi deja că sunt importante. (esențial)
CINE TE VA AJUTA SAU VA ÎMPIEDICA ACEST PROCES?	Este o fază esențială, dar dacă nu ai timp concentrează-te pe aliații pe care îi știi deja.

Identificarea aliaților și a opozanților va determina strategia pe care o folosești.	
CE RESURSE, INFLUENȚĂ ȘI PUTERE AI CA SĂ FACI SCHIMBĂRILE? Această analiză sinceră a avantajelor, slăbiciunilor și resurselor tale va determina strategia ta.	Asta poate realizată foarte rapid.
CUM POATE FI ȚINTA TA INFLUENȚATĂ SĂ DUCĂ LA ÎNDEPLINIRE OBIECTIVELE TALE? După ce ai înțeles contextul extern, ai identificat grupurile țintă ale campaniei de advocacy precum și aliații, ai evaluat resursele proprii, încearcă să descoperi care este rolul tău în această poveste. Aceasta va fi structura strategiei tale.	Nu sări peste această etapă – dacă este necesar nu acorda mult timp, ci concentrează-te pe un singur lucru pe care îl poți face. Este important să înțelegi dacă tu și/sau organizația ta sunteți potriviți să abordați această problemă. Există alte persoane sau organizații care lucrează deja pe aceeași problemă? sau există alte persoane care se află într-o poziție de putere mai mare prin care să genereze schimbarea? Întreabă-te de ce noi? (esențial)
CE TREBUIE SĂ FACĂ ORGANIZAȚIA TA PENTRU A ATINGE OBIECTIVELE PROPUSE? Aici poți pune jos lucrurile pe care trebuie să le realizezi – acestea sunt rezultatele.	Fii realist de la bun început cu privire la capacitatea ta.
CE VEI CERE? Trebuie să alegi niște mesaje cheie pe care să le folosești constant și care să cuprindă într-un fel ceea ce vrei să ceri, adaptate la grupul țintă.	Alege persoana potrivită care să facă asta și ve economisi timp.
CINE TREBUIE SĂ FACĂ, CE ȘI CÂND? Acum trebuie să fii pragmatic. Poți enumera activitățile și instrumentele pe care le vei folosi	Fii realist și în felul acesta poți salva timp. Creează consens cu echipa pe direcțiile

pentru a ajunge la rezultatele propuse și transformă-le într-un plan de acțiune cu un calendar de activități și un buget.	principale și abia apoi poți face o planificare mai detaliată și singur.
CUM VEI ȘTI DACĂ FACI CEEA CE TREBUIE? Monitorizarea și evaluarea muncii tale vor trebui incluse de la bun început.	Plecând de la metodele existente ale organizației tale, poți salva timp util.

Punctele cheie ale unui ciclu de advocacy



Diferența între scop/obiective/rezultate și activități:

SCOPUL – reprezintă obiectivul tău pe termen lung care se bazează pe viziunea ta asupra unei societăți mai bune. Este un tip de rezultat sau o condiție care poate fi generală.

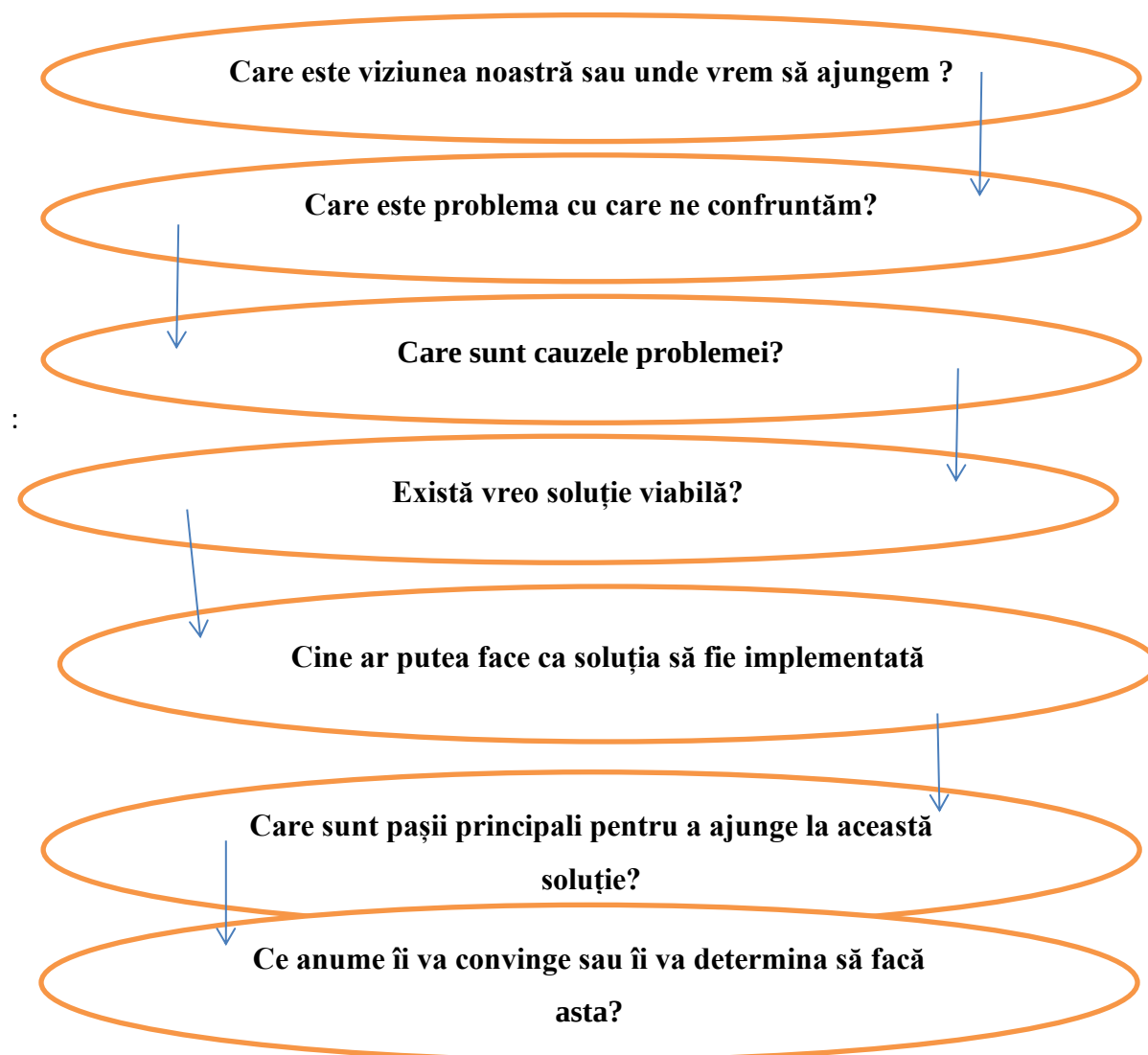
OBIECTIVUL – reprezintă o acțiune specifică care trebuie realizată de un individ, un grup sau o instituție care va contribui la atingerea scopului. Trebuie să definească ceea ce ar trebui să se întâmple, unde, când și de către cine? Asta reprezintă ceea ce trebuie să convingi pe alții să facă și nu tu. Pentru fiecare scop ar trebui să ai 2-3 obiective de advocacy pentru o durată de 1-3 ani.

REZULTAT – ceea ce trebuie obținut pentru a atinge obiectivele.

METODA sau **ACTIVITATEA** – modul în care vei obține rezultatele.

Tipologia întrebărilor

În procesul de planificare a unei campanii de advocacy este esențial să îți pui o serie de întrebări logice. În tot procesul detaliat de dezvoltare a ciclului de campanie de advocacy nu pierde din vedere aceste întrebări de bază:



Alegerea metodelor

Natura obiectivelor și a țințelor tale vor fi cel mai important factor în a determina ce metode alegi într-o campanie de advocacy. Trebuie să discutăm despre activitățile pe care orice organizație trebuie să le ia în calcul și apoi trecem la acele activități care duc la schimbarea de politică publică. În final vom lua în calcul activitățile legate de obiectivele de capacitate a persoanelor de acțiune. Pentru a decide ce metode vrei să folosești trebuie să te gândești, ca organizație, la ce sunteți buni, la ce se va potrivi strategiei și la ce motivează grupurile tale țintă. S-ar putea să fie productiv să gândești în termeni de teatru creativ – dar dacă sunteți majoritatea avocați, avantajul vostru major s-ar putea să fie lobby-ul. Cu câteva activități, precum lobby-ul, există anumite reguli universale, în timp ce alte activități sunt mai dependente fie de natura organizației tale, fie de regiunea în care trăiești. De aceea vom merge mai în detaliu cu lobby-ul și mass media decât cu alte activități. Ce activitate vei alege va depinde, de asemenea, de unde te poziționezi pe spectrul de influență de mai jos:

Ignorat	Dacă nimeni nu este interesat de problema ta, atunci s-ar putea ca strategia ta să necesite să faci mult zgomot și nu trebuie să fii foarte detaliat. Problema ta nu va fi pe agenda politică și nu vei pierde mai nimic.
Contestat	Dacă cei care iau decizii se opun, asta reprezintă totuși un progres. Asta înseamnă că ai avut impact și că ei sunt îngrijorați. S-ar putea să trebuiască să faci zgomot în continuare până vei pune problema pe agenda politică, dar la un moment dat va trebui să comunici cu persoanele influente și să oferi mesajul cheie al scopului tău pentru a contracara opoziția și pentru a arăta că ești credibil.

Neînțeles	Problema ta este acum pe agenda politică, dar nu neapărat în modul în care voiai tu. Mesajul tău real nu a fost receptat încă.
Apropriat	Într-un fel, cea mai grea fază este dacă limbajul tău este folosit și co-optat, dar s-ar putea nu însemne ceea ce voiai tu să spui. De asemenea, cei care iau decizii s-ar putea să îți zică că sunt de partea ta și într-adevăr să înțeleagă punctul tău de vedere, dar să caute tot felul de scuze și să nu facă nimic.
Auzit	Când cineva cu decizie promite că va acționa cu privire la ceea ce i-ai spus, ești aproape de final – dar asigură-te că vor face asta. Promisiunile politicianilor sunt adesea încălcate sau greu îndeplinite.
Acționat	Dacă schimbările pe care le dorești au fost realizate, înseamnă că ți-ai atins obiectivele. Chiar ai reușit să ajungi acolo dacă cei care au puterea de decizie te văd cu influență și chiar te curtează pentru a-ți câștiga aprobarea ca modalitate de a câștiga voturi.

Unde te poziționezi pe acest continuum de advocacy te ajută să te decizi asupra strategiei pe care o vei folosi. Dacă ești în faza în care ești ignorat atunci scrisori politicoase către ministere nu te vor ajuta mai deloc. Pe de altă parte, dacă ai fost auzit atunci o grevă s-ar putea să nu mai fie o alegere bună, ci chiar contra-productivă și vei avea nevoie de o abordare mai nuanțată. Cel mai important este să înțelegi că a fi contestat este mai bine decât să fii ignorat, și să nu renunți în această fază. În multe țări, mișcarea femeilor a trecut prin numeroase faze. Inițial ideea de egalitate pentru femei nici măcar nu era discutată în cercurile politice și era văzută ca un subiect frivol. Totuși, cu cât mișcarea a devenit mai puternică, a fost văzută ca un pericol, și s-a confruntat cu represiune directă și brutală. În multe locuri, încă se mai întâmplă asta. În alte țări, egalitatea femeilor este pe agenda publică și politicienii concurează să pară prietenoși la idee, adeseori apropiindu-și discursul și limbajul feminist, dar de cele mai multe ori fără să-l înțeleagă sau fără să ofere sprijin și resurse concrete.

În final, tipurile de metode pe care le folosești ar trebui stabilite în baza înțelegerii tale a puterii (vezi secțiunea despre tipurile de putere). Activitățile discute spre finalul acestei secțiuni sunt menite mai degrabă să capaciteze pe cei care sunt afectați de o problemă și mai puțin pe cei care

au putere de decizie. O campanie de advocacy poate fi puternică mai ales când mai multe metode sunt combinate. Lista ta de metode sau activități includ:

Activități de pregătire a campaniei

- Sesiuni de formare interne, fundr-aising și alte procese care să crească sprijinul intern. Cu cât colegii tăi, consiliul director și alți actori relevanți înțeleg și sunt pasionați de campania ta, cu atât mai eficientă va fi aceasta.
- Construirea de alianțe. Există mai multe forme de alianțe depinzând de nevoile tale și de cine este disponibil să lucreze la ele.
- Cercetarea și analiza de politici publice și colectarea de studii de caz. Cercetarea și analiza vor reprezenta fundamentul campaniei tale, iar poveștile și studiile de caz îi vor da viață.

Activități care au ca țintă pe cei cu putere de decizie pentru a obține schimbare:

- Lobby-ul - Asta va fi cea mai directă cale de a influența grupurile tale țintă – întâlnindu-te cu ei față în față.
- Mass media - În multe țări mass media este foarte puternică și cu multă influență. O parte din rolul ei este să fie barometrul opiniei populare.
- Rezultate – publicații, materiale sau evenimente. Înainte să începi vreo publicație, trebuie să te decizi asupra audienței și care rezultate i se potrivesc cel mai bine.
- Activism – acțiuni realizate de susținătorii tăi, partenerii sau publicul larg. Acesta poate include orice de la o scrisoare de sprijin până la proteste în masă și în stradă. Este cel mai folositor pentru a crea voință politică sau când problema nu este pe agendă.

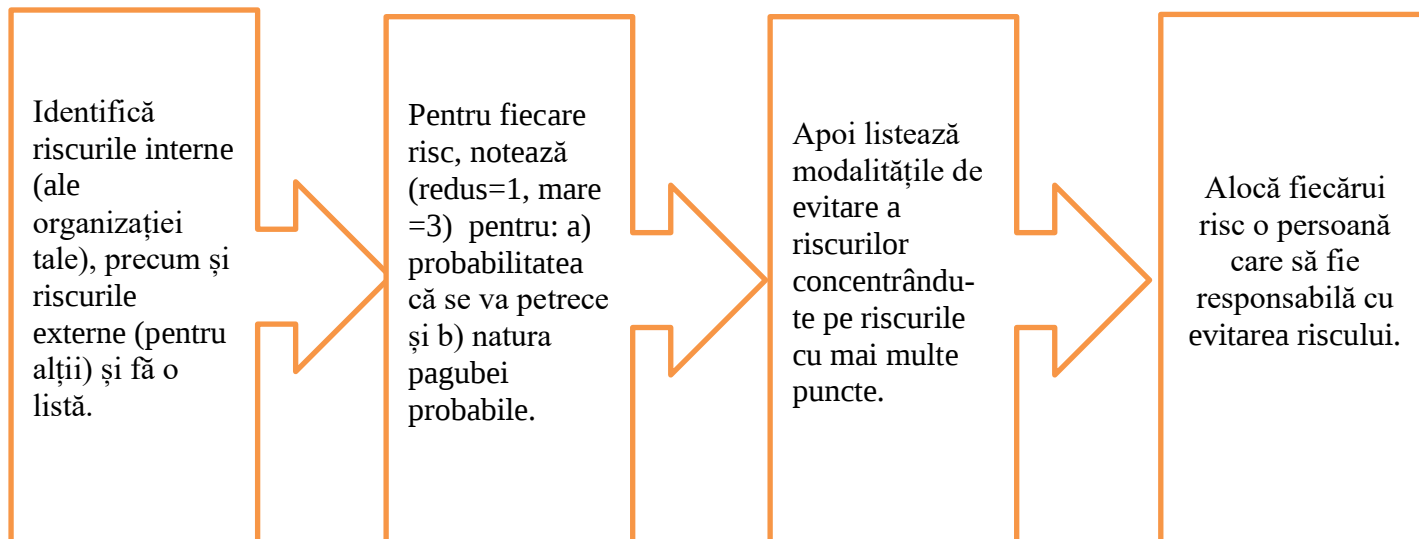
Activități care să capaciteze indivizii să acționeze:

- Campanie de conștientizare - fie a susținătorilor, fie a celor afectați de problemă, capacitându-i-i să acționeze ei înșiși.
- Activism în comunitate sau la locul de muncă - Aceste tipuri de metode implică construirea unei mișcări a persoanele afectate care să implementeze propria lor campanie de advocacy. Este vorba despre capacitate precum și despre obiectivul de politică publică mai larg.

Managementul riscului

Managementul riscului presupune:

- Identificarea riscurilor
- Evaluarea nivelului de risc comparative cu beneficiile potențiale ale acțiunii propuse
- Identificarea strategiilor de minimalizare a riscurilor
- Identificarea deținătorilor de risc.



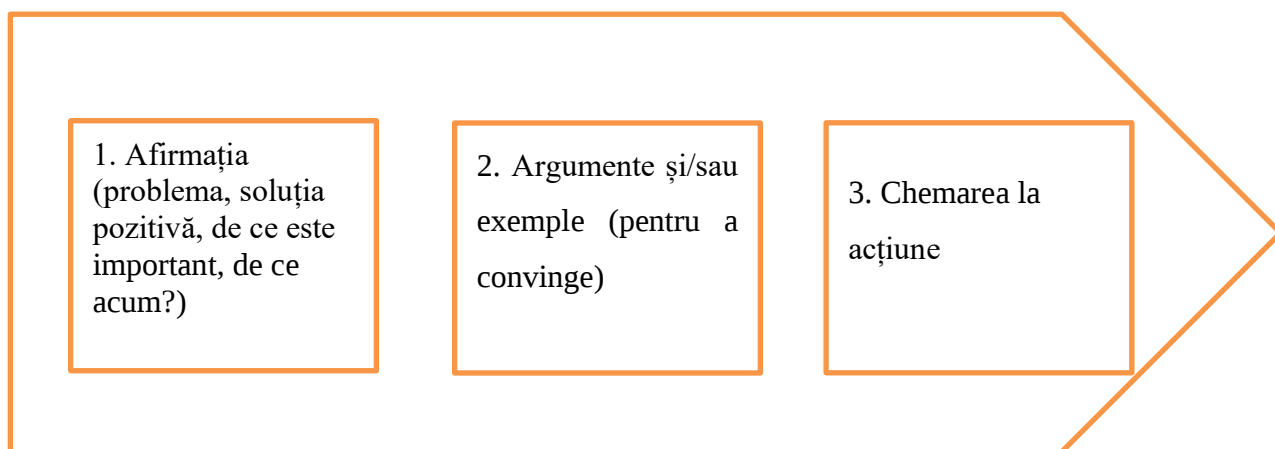
Promovarea drepturilor femeilor aduce cu sine un set particular de riscuri. Crearea de rețele, naționale și internaționale și crearea de contacte și vizibilitate internațională pot ajuta la reducerea vulnerabilităților. În toate situațiile, documentarea amenințărilor, a hărțuirii și a violărilor și unde este posibil și raportarea acestora la poliție, este crucială pentru remediere și responsabilizarea vinovaților.

De asemenea, mai există și alte costuri personale. Având în vedere că majoritatea granturilor din proiectele ce vizează drepturile femeilor nu acoperă salarii decente, beneficii sau asigurări de sănătate, munca suplimentară, stresul și trauma pot fi caracteristici comune în munca femeilor implicate în activism. Statisticile din 45 de țări cu peste 100 de activiste pentru drepturile femeilor

arată că acestea muncesc foarte multe ore, călătoresc foarte mult și se simt vinovate că nu petrec mai mult timp cu familiile lor și sunt îngrijorate de siguranța lor financiară sau de faptul că vor avea o pensie foarte mică.

Mesajele centrale

O campanie e mai eficientă atunci când ai mesaje centrale pe care le vei repeta în mod constant. Asta ar trebui să cuprindă ce?, unde?, de ce?, de ce acum? Și, în mod esențial, cum să acționezi! Un mesaj cheie trebuie să atragă atenția cuiva și să convingă persoana cu privire la argument – dar fără o chemare la acțiune nu se obține nimic.



Mesajul rămâne constant, dar trebuie îmbrăcat diferit în funcție de motivația diferitelor tipuri de audiențe. Orice schimbare pe care o dorim va fi politică – nu toată lumea va avea aceleași motive să creadă că ar trebui să se întâmple, pentru că motivațiile sunt diferite. Dar schimbă doar cadrul, mesajul cheie trebuie să rămână același.

Când formulezi mesajul ar trebui să te centrezi pe:

- Șocarea audienței
- O poveste personal emoționantă cu care audiența se poate conecta
- Potențiala popularitate pe care audiența ar putea să o câștige dacă acționează cum vrei tu
- Un sentiment de scop și apartenență la o cauză pe care un susținător îl poate avea

- Un apel la valori centrale sau credințe religioase
- O modalitate de a ajuta oamenii să își facă treaba și să își atingă obiectivele
- Urgența problemei – importanța acționării cât fierul e cald.

Formularea mesajului pentru cei care au puterea de decizie:

- Unele persoane doresc să lase în urmă o moștenire pozitivă – această acțiune poate fi chiar acel lucru.
- Alte persoane doresc să fie inovative – ceea ce poate fi util dacă încerci ceva nou.
- Alte persoane vor să câștige voturi – tu îi poți ajuta să obțină voturile femeilor.

Spre exemplu, feminismul a fost adeseori atacat ca o problemă occidentală. Folosind mai degrabă alianțe sau protocoale regionale decât pe cele internaționale poate fi o modalitate utilă de a îmbrăca mesajul pentru a convinge pe cei care au puterea de a decide că problema este una națională și nu una impusă asupra lor.

Monitorizarea și evaluarea

Monitorizarea este:

- O verificare constantă a activităților tale raportat la planul tău pentru a vedea dacă obții ceea ce ai zis că vei obține și

- O verificare a planului tău raportat la realitate pentru a vedea dacă acesta trebuie ajustat pentru a îl face mai eficient în atingerea obiectivelor propuse.

O monitorizare bună te ajută să abordezi problema din timp și să faci ajustări ca să nu regreti apoi retrospectiv că ai fi vrut să faci diferit înainte. Te ajută de asemenea să colectezi informații necesare pentru evaluări ulterioare. Este important să colectezi date calitative și cantitative. Evaluarea se implementează în momente cheie în timpul campaniei și analizează dacă obiectivele au fost atinse și nu doar dacă activitățile au fost realizate. Va ajuta și să identifice schimbările survenite. Evaluarea de advocacy este cunoscută ca fiind foarte dificilă. Este aproape imposibil să demonstrezi că o anumită schimbare s-a petrecut ca rezultat al unei anumite acțiuni particulare. În plus, cei care au puterea de decizie nu îți vor spune întotdeauna adevărul despre ce anume i-a influențat – vor vrea să pară că a fost idea lor și să nu recunoască că au fost determinați de o anumită campanie. Cu toate acestea, monitorizarea și evaluarea sunt importante pentru învățare și pentru responsabilizare în fața actorilor cheie. Atât monitorizarea cât și evaluarea sunt mai ușoare dacă stabilești sisteme de la bun început. Monitorizarea și evaluarea din perspectivă de gen:

- Ar avea instrumente prin care să deconstruiască natura genului și a inegalităților sociale
- Ar trata genul și inegalitățile sociale ca fiind structurale și sistemice și, în consecință, ar analiza modul în care intervențiile ar aborda aceste dimensiuni ca atare,
- Nu ar atribui schimbarea doar unor anumiți actori particulari, ci ar urmări să înțeleagă actorii și factorii care influențează problema,
- Ar contesta ierarhiile între evaluator și evaluat și ar respecta cunoașterea ambilor, și
- Ar vedea monitorizarea și evaluarea ca o activitate politică, nu ca o analiză lipsită de valoare, și le-ar folosi ca elemente în procesul schimbării.



ANEXA 1

Instrucțiuni de completare a propunerii de politică publică

Instrucțiuni generale

- Instrucțiunile prezente nu conțin aspecte metodologice detaliate. Acestea se regăsesc în diferite manuale și metodologii adoptate sau promovate la nivelul Guvernului. În cadrul fiecărei secțiuni sunt indicate referințele necesare. La finalul instrucțiunilor este prezentat un tabel al referințelor legislative și metodologice necesare sau recomandate pentru completarea secțiunilor PPP.
- Cu excepția cazurilor în care se solicită explicit utilizarea unei anumite metode, referințele metodologice sunt orientative, putând fi utilizate orice alte abordări care conduc la descrierea coerentă și fundamentarea adecvată a PPP.
- Textul propunerii de politică publică nu va depăși 20 de pagini (font Times New Roman, spațiat la un rând). Toate datele statistice, analizele punctuale din cadrul secțiunilor, alte documente suport vor fi incluse în anexe.
- Propunerea de politică publică va include un rezumat de maxim 2 pagini în care vor fi prezentate, pe scurt: problema de politică publică abordată, scopul și obiectivele, opțiunile luate în considerare, opțiunea recomandată și principalele argumente în acest sens. Se va include costul bugetar total estimat al implementării și, dacă este cazul, venitul bugetar total estimat.
- Rezumatul va fi inclus în numărul de pagini indicat anterior, cu respectarea aceluiași condiții de font și spațiere și va fi poziționat la început, după datele de identificare ale PPP.
- Propunerile de politici publice în forma lor adoptată de Guvern vor fi publicate în mod obligatoriu pe paginile de internet ale inițiatorilor, în cadrul secțiunilor dedicate cadrului strategic și legal sau într-un spațiu ușor accesibil publicului. Ele se vor publica, de asemenea, pe pagina de internet a Secretariatului General al Guvernului.

Datele de identificare ale Propunerii de Politică Publică (PPP)

<i>Titlul propunerii de politică publică</i>	Se va completa un titlu scurt care să rezume tema propunerii de politică publică. Acesta nu poate fi identic cu titlul unui proiect de act normativ ce urmează să fie elaborat și la a cărui fundamentare contribuie propunerea de politică publică.
<i>Departament inițiator</i>	Se va completa denumirea structurii de specialitate care a elaborat sau care a coordonat elaborarea documentului, având atribuții legate de fondul PPP.
<i>Persoane responsabile și date de contact</i>	Se vor trece numele și datele de contact atât ale conducătorului departamentului inițiator, cât și ale persoanei/principalelor persoane care au contribuit, la nivel tehnic, la elaborarea PPP.
<i>Stadiu (anunțare, avizare, primă lectură etc.)</i>	Se va completa stadiul prin enumerarea etapelor deja parcurse de PPP, cu indicarea datelor de început și de finalizare a fiecărei etape. Conform legislației și procedurilor în vigoare, aceasta se poate afla: • În consultare publică și/sau interinstituțională; • În procedură de anunțare (este inclusă pe lista d a proiectului agendei ședinței guvernului); • În procedură de avizare (este inclusă pe lista c a proiectului agendei ședinței guvernului); • În primă lectură (pe agenda ședinței guvernului). PPP se poate afla în acest stadiu numai după ce a parcurs etapele descrise anterior.

Secțiunea 1 Argumente pentru inițierea propunerii de politică publică

Pentru completarea acestei secțiuni se va răspunde următoarelor întrebări:

- Care este problema ce necesită acțiunea Guvernului?
- Care sunt cauzele și efectele problemei?
- Care sunt datele statistice/analizele care susțin definirea problemei?
- Ce grupuri din societate sunt afectate și în ce măsură?
- Sunt afectate grupurile vulnerabile, așa cum sunt definite în Legea asistenței sociale (Legea nr. 292/2011, actualizată)?
- Ce implicații ar putea avea lipsa de acțiune guvernamentală în domeniu?
- Ce alte documente de politici publice la nivel național și european sunt relevante în acest context?
- Cărui obiectiv strategic din Planul Strategic Instituțional este subsumată?

Secțiunea 2 Scopul și obiectivele propunerii de politică publică

- În înțelesul instrucțiunilor prezente, scopul reflectă o stare generală de lucruri care se așteaptă să fie îmbunătățită ca urmare a implementării unei politici publice. Scopul are un caracter general fiind cel care oferă orientarea tuturor activităților prevăzute de PPP.
- Propunerea de politică publică poate include **obiective generale, specifice și operaționale**. Se vor defini toate cele trei tipuri de obiective doar în măsura în care politica este complexă și presupune mai multe niveluri de acțiune. Altfel, este suficientă formularea obiectivelor generale și specifice.
- Este recomandat ca numărul obiectivelor formulate să fie limitat pentru a nu dispersa eforturile și resursele financiare dar este important ca acestea să trateze dimensiunile cheie ale problemei formulate la secțiunea anterioară.
- Se va utiliza modelul SMART în formularea obiectivelor specifice și operaționale. Astfel, acestea vor fi suficient de concrete încât să poată fi atinse prin acțiuni specifice, măsurabile, fezabile (accesibile) și realiste și vor include un orizont de timp aferent realizării lor.

Secțiunea 3 Descrierea opțiunilor de soluționare a problemei/problemelor identificate

- Propunerea de politică publică va include minim 3 opțiuni.
- Definiția și analiza opțiunii non-acțiune (status quo) sunt obligatorii.
- Secțiunea privind opțiunile va include o descriere a modului în care fiecare dintre scenariile analizate se corelează cu cauzele problemei și cu obiectivele. Informațiile asociate prezentării fiecăreia dintre opțiuni vor respecta standarde calitative similare (grad de detaliere, abordare metodologică etc.).
- Nu se vor include opțiuni de tip ”adoptarea unui act normativ”. Actul normativ reprezintă un instrument juridic ce va sprijini, eventual, implementarea opțiunii recomandate.
- Este recomandat ca opțiunile să se excludă una pe cealaltă pentru a asigura o varietate reală a soluțiilor luate în calcul. Se acceptă formularea unor opțiuni care reprezintă scenarii etapizate ce se vor realiza gradual, în timp, în funcție de resurse sau de alți factori care trebuie prezentați detaliat. În acest caz, descrierea impactului opțiunilor se va face pentru fiecare etapă în parte, în acord cu amplasarea schimbărilor propuse.

Secțiunea 4 Identificarea și evaluarea impactului

- În textul propunerii de politică publică vor fi descrise doar acele tipuri de impact din cadrul formularului PPP pe care le generează opțiunile definite anterior. Tipurile de impact vor fi inventariate în mod distinct, pentru fiecare opțiune în parte.
- Tipurile de impact incluse în formularul PPP adoptat prin H.G. nr. 523/2016 -reprezintă cerințe minime.
- Nu vor fi incluse opțiuni pentru care nu se descrie niciun tip de impact sau impactul este foarte limitat. Implementarea lor nu se justifică.
- Se vor utiliza date și estimări statistice ori de câte ori acestea sunt disponibile. Orice analiză a datelor și estimărilor statistice trebuie corelată direct cu opțiunea formulată. În cazul informațiilor care nu se bazează pe date statistice, fiind de natură calitativă, vor fi prezentate referințe clare și sigure;
- Pentru estimarea costurilor administrative se va utiliza **Metoda costului standard**, detaliată în *Manual pentru măsurarea costurilor administrative în Romania*.
- Pentru fiecare dintre opțiuni se va prezenta costul bugetar total estimat, costul estimat pentru anul în curs și cel estimat pentru fiecare dintre următorii 4 ani. Vor fi descrise principalele tipuri de cheltuieli.
- În măsura în care proiectul va genera venituri bugetare, se va prezenta venitul bugetar total estimat, venitul estimat pentru anul în curs și cel estimat pentru fiecare dintre următorii 4 ani. Vor fi enumerate principalele categorii de venituri.

Secțiunea 5 Selectarea opțiunii

Vor fi incluse detalii despre:

- Modalitatea în care opțiunea rezolvă problema formulată inițial și răspunde scopului PPP;
- Beneficiile și potențialele riscuri ale implementării opțiunii;
- Categoriile de beneficiari și grupurile care vor suporta costuri (de conformare, administrative, financiare etc.) ca urmare a implementării opțiunii;
- Costul bugetar total estimat și orice alte tipuri de costuri pe care implementarea opțiunii le generează. Se va estima și venitul total, dacă implementare PPP generează venituri.
- Indicatorii de impact și de rezultat ce vor fi monitorizați pe parcursul implementării PPP;
- Pentru compararea opțiunilor și selectarea celei recomandate se va utiliza minim **analiza multicriterială**. În cazul opțiunilor pentru care se pot cuantifica și monetiza costurile se recomandă aplicarea analizei cost-beneficiu sau a analizei cost–eficacitate.

Secțiunea 6 Procesul de consultare publică

Cu privire la procesul de consultare publică și interinstituțională a PPP se vor aplica prevederile legale cu privire la documentele de politici publice din cadrul Legii 52/2003 *privind transparența decizională în administrația publică* și prevederile H.G. nr. 561/2009 *pentru aprobarea Regulamentului privind procedurile, la nivelul Guvernului, pentru elaborarea, avizarea și prezentarea proiectelor de documente de politici publice, a proiectelor de acte normative, precum și a altor documente, în vederea adoptării/aprobării*

În plus, se va întocmi un *Raport al Consultării Publice* care va fi anexat propunerii de politică publică și care va conține informații cu privire la:

- Organizațiile și asociațiile legal constituite sau alte categorii de persoane interesate consultate;
- Principalul motiv al alegerii acestora;
- Recomandările care au legătură directă cu conținutul PPP propuse de organizațiile și asociațiile legal constituite sau alte categorii de persoane interesate consultate, atât cele acceptate de inițiator, precum și cele neacceptate, acestea din urmă însoțite de o scurtă justificare a nepreluării lor.

Secțiunea 7 Măsurile post-adoptare

- Se va elabora un plan de acțiune al implementării PPP, având ca punct de referință opțiunea recomandată. Planul de acțiune va avea următorul format:

Tabelul nr. 1

Obiectiv	Măsură/Act normativ în vederea implementării PPP*	Instituție/Direcție responsabilă	Termen de realizare	Rezultat	Buget	Indicator**
Scop						
Obiective generale						
Obiective specifice						
Obiective operaționale						

* Măsurile și actele normative propuse vor fi subsumate obiectivelor specifice și/sau operaționale.

**Se vor formula indicatori de impact pentru scop și obiective generale și indicatori de rezultat pentru obiectivele specifice și/sau operaționale.

- În cadrul secțiunii se va prezenta frecvența rapoartelor de monitorizare și data estimată (lună/an) a primului raport de evaluare.
- Formularul și metodologia de elaborare a rapoartelor de monitorizare și evaluare se regăsesc în Anexa 2 din cadrul H.G. nr. 523/2016 *pentru modificarea și completarea Regulamentului privind procedurile de elaborare, monitorizare și evaluare a politicilor publice la nivel central, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 775/2005.*

Referințe legislative și metodologice pentru completarea secțiunilor PPP

Secțiune PPP	Referință metodologică
<i>Secțiunea 1</i> <i>Argumente pentru inițierea propunerii de politică publică</i>	Metodologia de evaluare preliminară a impactului – <i>Definirea problemei</i> http://sgg.gov.ro/new/politici-publice-si-programe/documente/evaluarea-preliminara-a-impactului/
<i>Secțiunea 2</i> <i>Scopului și a obiectivele propunerii de politică publică</i>	Metodologia de evaluare preliminară a impactului - <i>Obiectivele</i>
<i>Secțiunea 3</i> <i>Descrierea opțiunilor de soluționare a problemei</i>	Metodologia de evaluare preliminară a impactului – <i>Elaborarea opțiunilor de reglementare și non-reglementare</i>
<i>Secțiunea 4</i> <i>Identificarea și evaluarea impactului</i>	- Metodologia de evaluare preliminară a impactului – <i>Identificarea și evaluarea impactului</i> - Manual pentru măsurarea costurilor administrative în România http://sgg.gov.ro/docs/File/UPP/doc/20100617-manual-ro.pdf - Ordinul de Ministru nr. 698/04.06.2014, publicat în Monitorul Oficial al României nr. 438/16.06.2014 privind Metodologia pentru elaborarea Testului IMM
<i>Secțiunea 5</i> <i>Selectarea opțiunii</i>	Metodologia de evaluare preliminară a impactului – <i>Selectarea opțiunii</i>
<i>Secțiunea 6</i> <i>Procesul de consultare publică</i>	- Legea nr. 52/2003 <i>privind transparența decizională în administrația publică</i> - H.G. nr. 561/2009 <i>pentru aprobarea Regulamentului privind procedurile, la nivelul Guvernului, pentru elaborarea, avizarea și prezentarea proiectelor de documente de politici publice, a proiectelor de acte normative, precum și a altor documente, în vederea adoptării/aprobării</i> - Metodologia de evaluare preliminară a impactului – <i>Raportul privind consultarea publică și Cum pot planifica runde de consultare publică?</i>
<i>Secțiunea 7</i> <i>Măsuri post-adoptare</i>	- Anexa 2 din cadrul H.G. nr. 523/2016 <i>pentru modificarea și completarea Regulamentului privind procedurile de elaborare, monitorizare și evaluare a politicilor publice la nivel central, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 775/2005.</i> - Metodologia de evaluare preliminară a impactului – <i>Măsuri post-adoptare</i>

Resurse bibliografice

- International Save the Children Alliance Advocacy Matters: Helping children change their world, Participants Handbook.
- Wateraid, The Advocacy Sourcebook.
- UNICEF, Advocacy: People's Power and Participation Guide
- Civicus, Campaigning toolkit for Civil Society Organizations engaged in the Millennium Development Goals
- Harvard Family Research Project, A User's Guide to Advocacy Evaluation Planning
- INTRAC, Advocacy and Campaigning Course Toolkit
- International Planned Parenthood Federation, Generating Political Change: Using advocacy to create political commitment.
- Tearfund, Understanding Advocacy Toolkit
- BOND, Advocacy and campaigning: How to Guide, Ian Chandler
- AWID An Advocacy Guide for Feminists, Young Women & Leadership Series, 2003
- K. Evans, 'A Guide to Feminist Advocacy,' Gender & Development, 1364-9221, Vol. 13, Issue 3, 2005, pp. 10 – 20.
- GEAR Campaign, Advocacy toolkit for Civil Society Organizations.
- WACC, 'Mission Possible': A Gender and Media Advocacy Toolkit.

Componenta 1, CP2/2017: Creșterea capacității ONG-urilor și a partenerilor sociali de a formula politici publice alternative

Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar

Operațiunea: Dezvoltarea și introducerea de sisteme și standarde comune în administrația publică ce optimizează procesele decizionale orientate către cetățeni și mediul de afaceri în concordanță cu SCAP

Titlu proiect: Creșterea capacității ONG-urilor de a formula și promova propuneri alternative la politicile publice inițiate de Guvern în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați

Contract de finanțare: 183/11.07.2018

Cod SIPOCA/ MySMIS: 323/ 112435

**MODUL DE FORMARE – PREZENTAREA FUNCȚIONALITĂȚII
INSTRUMENTULUI DE MONITORIZARE, DEZBATERE ȘI EMITERE DE
PROPUNERI ALTERNATIVE LA POLITICILE PUBLICE ȘI DE ÎNVAȚARE A
OPERĂRII ACESTUIA
(PLATFORMĂ ELECTRONICĂ)**

Cod SIPOCA/ MySMIS: 323/112435

***Creșterea capacității ONG-urilor de a formula și promova propuneri
alternative la politicile publice inițiate de Guvern în domeniul egalității
de șanse între femei și bărbați***

Componenta 1, CP2/2017: Creșterea capacității ONG-urilor și a partenerilor sociali de a formula politici publice alternative

Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar

Operațiunea: Dezvoltarea și introducerea de sisteme și standarde comune în administrația publică ce optimizează procesele decizionale orientate către cetățeni și mediul de afaceri în concordanță cu SCAP

Titlu proiect: Creșterea capacității ONG-urilor de a formula și promova propuneri alternative la politicile publice inițiate de Guvern în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați

Contract de finanțare: 183/11.07.2018

Cod SIPOCA/ MySMIS: 323/ 112435

1. Prezentarea platformei de dezbatere a politicilor publice în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, denumită în continuare "platformă", în cadrul proiectului Creșterea capacității ONG-urilor de a formula și promova propuneri alternative la politicile publice inițiate de Guvern în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați:

- platformă electronică de tip web-based;
- interfață "user friendly";
- accesibilitate: dispozitive mobile cu sistem de operare Android, IOS și Windows Mobile;
- module:
 - modul de gestionare/administrare (accesibil doar pentru experții proiectului);
 - modul de utilizator (destinat utilizatorilor persoane juridice – ONG-uri);
 - modul de prezentare a politicilor publice aflate în dezbatere, sub-module de dezbatere individuală a unei politici publice, modul de adoptare a propunerilor de modificare a politicilor publice și de generare automată a unui punct de vedere comun;
 - modul de newsletter și notificare (prin care vor fi atenționați utilizatorii ori de câte ori o nouă propunere legislativă este adăugată sau dacă sunt comentarii noi în modulul de dezbatere).
- generarea de rapoarte automate privind dezbaterile pe o politică/pe un sector de activitate/pe un normativ;
- generarea rapoartelor privind activitatea utilizatorilor.

a). Modulul de gestionare/administrare:

Acest modul va fi disponibil doar pentru experții din cadrul proiectului *Creșterea capacității ONG-urilor de a formula și promova propuneri alternative la politicile publice inițiate de Guvern în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați*, Cod SIPOCA/ MySMIS: 323/112435.

Platforma conține 2 conturi de Administrator, unul pentru Beneficiar – Asociația Regională pentru Dezvoltare Socială, și unul pentru Partener – Asociația Regională pentru Promovarea Capitalului Uman:

- ADMIN-S;
- ADMIN-P.

Componenta 1, CP2/2017: Creșterea capacității ONG-urilor și a partenerilor sociali de a formula politici publice alternative

Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar

Operațiunea: Dezvoltarea și introducerea de sisteme și standarde comune în administrația publică ce optimizează procesele decizionale orientate către cetățeni și mediul de afaceri în concordanță cu SCAP

Titlu proiect: Creșterea capacității ONG-urilor de a formula și promova propuneri alternative la politicile publice inițiate de Guvern în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați

Contract de finanțare: 183/11.07.2018

Cod SIPOCA/ MySMIS: 323/ 112435



Platforma de dezbateră a politicilor publice în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați

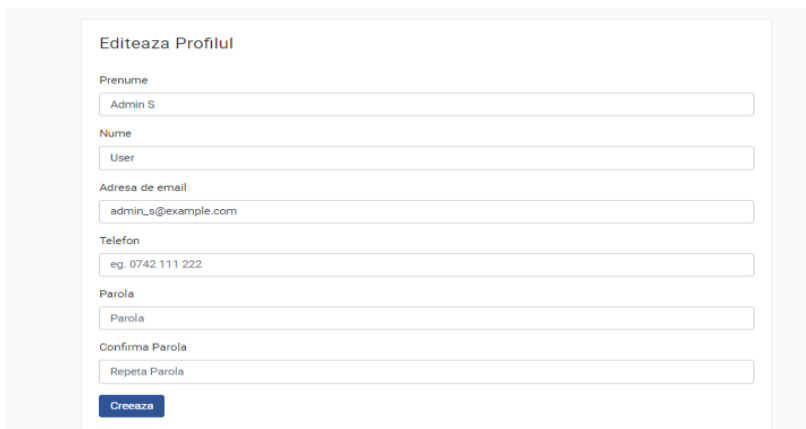
Management Utilizatori

Editează Administratorii

Nume	Rol	Email	Acțiuni
Admin S User	Admin S	admin_s@example.com	Sterge
Admin P User	Admin P	admin_p@example.com	Sterge

(Figura nr. 1)

Acest modul permite administratorilor (ADMIN-S și ADMIN-P) vizualizarea aplicațiilor transmise în Modulul de utilizatori, precum și validarea cererilor de înregistrare. Alocarea cererilor de validare și responsabilitatea gestionării conturilor se face astfel:



Editează Profilul

Prenume
Admin S

Nume
User

Adresa de email
admin_s@example.com

Telefon
eg. 0742 111 222

Parola
Parola

Confirma Parola
Repeta Parola

[Creeaza](#)

(Figura nr. 2)

- **ADMIN-S** – alocare cereri de înregistrare din județele:
 - **1.1. Regiunea Nord Est** (Bacău, Botoșani, Iași, Neamț, Suceava și Vaslui);
 - **1.2. Regiunea Sud Est** (Brăila, Buzău, Constanța, Galați, Tulcea și Vrancea);
 - **1.3. Regiunea Nord Vest** (Bihor, Bistrița-Năsăud, Cluj, Maramureș, Satu-Mare și Sălaj);
 - **1.4. Regiunea Centru** (Alba, Brașov, Covasna, Harghita, Mureș și Sibiu).

Componenta 1, CP2/2017: Creșterea capacității ONG-urilor și a partenerilor sociali de a formula politici publice alternative

Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar

Operațiunea: Dezvoltarea și introducerea de sisteme și standarde comune în administrația publică ce optimizează procesele decizionale orientate către cetățeni și mediul de afaceri în concordanță cu SCAP

Titlu proiect: Creșterea capacității ONG-urilor de a formula și promova propuneri alternative la politicile publice inițiate de Guvern în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați

Contract de finanțare: 183/11.07.2018

Cod SIPOCA/ MySMIS: 323/ 112435

- **ADMIN-P** - alocare cereri de înregistrare din județele:
- **2.1. Regiunea Sud Muntenia** (Argeș, Călărași, Dâmbovița, Giurgiu, Ialomița, Prahova și Teleorman);
- **2.2. Regiunea Sud Vest Oltenia** (Dolj, Gorj, Mehedinți, Olt și Vâlcea);
- **2.3. Regiunea Vest** (Arad, Caraș-Severin, Hunedoara și Timiș);
- **2.4. Regiunea București Ilfov** (municipiul București și Ilfov).



(Figura nr. 3)

Prin modulul de gestionare se permite accesul utilizatorilor, în scopul modificărilor/completărilor, către restul modulelor din aplicație/platformă.

b). Modulul de utilizator, permite:

- primirea cererilor de înregistrare și validarea acestora;
- revocarea calității de utilizator pentru entitatea juridică și a utilizatorilor individuali;
- revocarea calității de utilizator individual pentru unul sau mai mulți reprezentanți ai unei entități juridice.

Accesarea platformei electronice de dezbateri a politicilor publice în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați:

Componenta 1, CP2/2017: Creșterea capacității ONG-urilor și a partenerilor sociali de a formula politici publice alternative

Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar

Operațiunea: Dezvoltarea și introducerea de sisteme și standarde comune în administrația publică ce optimizează procesele decizionale orientate către cetățeni și mediul de afaceri în concordanță cu SCAP

Titlu proiect: Creșterea capacității ONG-urilor de a formula și promova propuneri alternative la politicile publice inițiate de Guvern în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați

Contract de finanțare: 183/11.07.2018

Cod SIPOCA/ MySMIS: 323/ 112435

Accesul la platforma electronică de dezbatere a politicilor publice în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, se va face accesând linkul:
<https://www.arpcu.com/platforma>.



(Figura nr. 4)

Pentru autentificarea utilizatorilor în platforma online se vor urma pașii:

1. din pagina principală se va apăsa butonul **[Acces platformă]**;
2. se vor completa datele ONG-ului în formularul de înregistrare (nume ONG, CUI, sediu social, date reprezentant legal, date de contact și se vor atașa statutul și certificatul de înregistrare fiscală;

Inregistrare

Detalii Organizatie

Numele Organizatiei Google Inc.	CUI Domeniul de activitate
Adresa de email a organizatiei 	Telefon
Judetul Bucuresti	Orasul
Adresa Organizatiei Bd Independentei 66, bl. A1, ap 1	

Detalii Reprezentant Organizatie

Prenume Ion	Nume Popescu
Adresa de email 	Telefon
Parola Parola Minim 6 caractere	Confirma Parola Parola

Fisiere necesare verificarii organizatiei

Incarca Statut (max 2MB) Choose File no file selected	Incarca CUI (max 2MB) Choose File no file selected
---	--

(Figura nr. 5)

Componenta 1, CP2/2017: Creșterea capacității ONG-urilor și a partenerilor sociali de a formula politici publice alternative

Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar

Operațiunea: Dezvoltarea și introducerea de sisteme și standarde comune în administrația publică ce optimizează procesele decizionale orientate către cetățeni și mediul de afaceri în concordanță cu SCAP

Titlu proiect: Creșterea capacității ONG-urilor de a formula și promova propuneri alternative la politicile publice inițiate de Guvern în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați

Contract de finanțare: 183/11.07.2018

Cod SIPOCA/ MySMIS: 323/ 112435

3. după transmiterea tuturor informațiilor solicitate prin formularul de înregistrare, datele se vor transmite automat către sistem pentru verificare;



(Figura nr. 6)

4. după finalizarea procesului de verificare, noul utilizator va primi un mail de confirmare.

Pentru a putea utiliza platforma de dezbateri a politicilor publice în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați trebuie să accesați contul creat. După ce ați completat cu datele de acces (nume de utilizator și parolă) veți fi conduși către pagina principală.

Dacă un utilizator nu are acces la parolă sau a uitat-o, utilizatorul va accesa butonul "ai uitat parola" pentru a obține parola de resetare a contului prin introducerea adresei de e-mail. Dacă din greșeală un aplicant a accesat fereastra Login atunci când are opțiunea de a accesa butonul de înregistrare unde va fi redirecționat către fereastra de înregistrare.

În acest sub-modul, Log-are/acces, se vor introduce datele de conectare (username și parolă) atât entitățile juridice (entitățile private/ONG-uri) cât și reprezentanții acestora.



(Figura nr. 7)

Componenta 1, CP2/2017: Creșterea capacității ONG-urilor și a partenerilor sociali de a formula politici publice alternative

Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar

Operațiunea: Dezvoltarea și introducerea de sisteme și standarde comune în administrația publică ce optimizează procesele decizionale orientate către cetățeni și mediul de afaceri în concordanță cu SCAP

Titlu proiect: Creșterea capacității ONG-urilor de a formula și promova propuneri alternative la politicile publice inițiate de Guvern în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați

Contract de finanțare: 183/11.07.2018

Cod SIPOCA/ MySMIS: 323/ 112435

Important: o entitate privată poate crea un număr de maximum 5 utilizatori – reprezentanți ai acesteia. Aceștia vor avea acces doar la modulul de dezbatere a politicilor publice.

După conectarea în platformă, utilizatorii vor avea acces la informații diferite și vor avea drepturi diferite în funcție de tipul de utilizator.

c). Modulul de prezentare a politicilor publice aflate în dezbatere, sub-module de dezbatere individuală a unei politici publice, modul de adoptare a propunerilor de modificare a politicilor publice și de generare automată a unui punct de vedere comun:

Modulul de dezbatere a politicilor publice este structurat pe item-uri – domenii sectoriale (ex. muncă, sănătate, afaceri interne, administrație, etc.).

Dezbateri

Munca				
Actul	Initiator	Stadiul	Comentarii	Acțiuni
Lege 202/2002	Ministerul Muncii	In Dezbatere	5	Vezi detalii
OUG 12/2018	Ministerul Muncii	In Vigoare	0	Vezi detalii
OUG 17/2018	ASD	In Vigoare	2	Vezi detalii
OUG 6143/2007	Pompiliu Nicolescu	In Vigoare	1	Vezi detalii
Educatie				
Sanatate				

(Figura nr. 8)

Deschiderea unui item de dezbatere este efectuată de către cei 2 administratori: ADMIN-S și ADMIN-P sau Reprezentantul Entităților Private – ONG, denumit în continuare REP.

Componenta 1, CP2/2017: Creșterea capacității ONG-urilor și a partenerilor sociali de a formula politici publice alternative

Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar

Operațiunea: Dezvoltarea și introducerea de sisteme și standarde comune în administrația publică ce optimizează procesele decizionale orientate către cetățeni și mediul de afaceri în concordanță cu SCAP

Titlu proiect: Creșterea capacității ONG-urilor de a formula și promova propuneri alternative la politicile publice inițiate de Guvern în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați

Contract de finanțare: 183/11.07.2018

Cod SIPOCA/ MySMIS: 323/ 112435

În cazul în care REP va fi inițiatorul, publicarea item-ului de dezbatere va fi validată de către ADMIN-S sau ADMIN-P, în funcție de localizarea geografică a inițiatorului, așa cum este descris la punctul a). Modulul de gestionare/administrare.

Itemul de dezbatere va avea menționate următoarele:

- inițiatorul/ emitentul actului normativ;
- inițiatorul dezbaterii publice (persoana responsabilă de introducerea itemului în platforma electronică);
- tipul actului normativ: în dezbatere publică sau în vigoare;
 - dacă actul normativ este în dezbatere publică se va menționa data la care a fost supus dezbaterii publice și data la care ia sfârșit consultarea;
 - dacă actul normativ este în vigoare, atunci inițiatorul item-ului de dezbatere va stabili data limită până la care se vor face propuneri de modificare.
- numărul comentariilor;
- numărul voturilor pentru fiecare propunere de modificare;
- numărul voturilor pozitive pentru fiecare propunere de modificare;
- numărul voturilor negative pentru fiecare propunere de modificare.









Platforma de dezbatere a politicilor publice in domeniul egalitatii de sanse intre femei si barbati

Initiere Dezbatere

Detalii Act Normativ

Nr Act Normativ

Anul

Tipul

Domeniul Sectorial

Privind

Emitent

Stadiu

Data Finalizarii Dezbaterii

Copy-Paste Act Normativ

B

I

U

E

L

A

H

I

I


ARDS
ASOCIAȚIA REGIONALĂ PENTRU DEZVOLTARE SOCIALĂ

 asociatia regionala
pentru promovarea
CAPITALULUI UMAN

Competența face diferență! Proiect selectat în cadrul Programului Operațional Capacitate Administrativă cofinanțat de Uniunea Europeană, din Fondul Social European.

Componenta 1, CP2/2017: Creșterea capacității ONG-urilor și a partenerilor sociali de a formula politici publice alternative

Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar

Operațiunea: Dezvoltarea și introducerea de sisteme și standarde comune în administrația publică ce optimizează procesele decizionale orientate către cetățeni și mediul de afaceri în concordanță cu SCAP

Titlu proiect: Creșterea capacității ONG-urilor de a formula și promova propuneri alternative la politicile publice inițiate de Guvern în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați

Contract de finanțare: 183/11.07.2018

Cod SIPOCA/ MySMIS: 323/ 112435

(Figura nr. 9)

Asupra unui item aflat în dezbateri, REP pot interveni în 3 moduri:

- comentarii;
- vot pozitiv;
- vot negativ.

Dezbaterea pe un item este deschisă tuturor REP, iar sistemul va menționa numele persoanei cât și organizația pe care acesta o reprezintă în momentul în care intervine în dezbateri.

Componenta 1, CP2/2017: Creșterea capacității ONG-urilor și a partenerilor sociali de a formula politici publice alternative

Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar

Operațiunea: Dezvoltarea și introducerea de sisteme și standarde comune în administrația publică ce optimizează procesele decizionale orientate către cetățeni și mediul de afaceri în concordanță cu SCAP

Titlu proiect: Creșterea capacității ONG-urilor de a formula și promova propuneri alternative la politicile publice inițiate de Guvern în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați

Contract de finanțare: 183/11.07.2018

Cod SIPOCA/ MySMIS: 323/ 112435

Comentarii

Comentariul 1, adăugat de Admin P User (Administrator)

Varianta Initiala
xxc

Varianta Propusa
sdfds

Expunere Motive
sdfds

Comentariul 2, adăugat de Admin P User (Administrator)

Varianta Initiala
aschs

Varianta Propusa
asdsacjhdsjgda

Comentariul 5, adăugat de Admin P User (Administrator)

Varianta Initiala
asdsad

Varianta Propusa
ads

Expunere Motive
ads

Adauga un Comentariu

Varianta Initiala

Varianta Propusa

Expunere Motive

(Figura nr. 10)

d). Modulul de newsletter și notificare (prin care vor fi atenționați utilizatorii ori de câte ori o nouă propunere legislativă este adăugată sau dacă sunt comentarii noi în modulul de dezbateri):

Modulul de raportare și informare poate genera rapoarte structurate în modulul de gestionare pe modul în care funcționează funcția pivot table în MO Excel.

Modulul de raportare are funcția principală de vizualizare a rapoartelor definite în Modulul de gestionare.

Există 2 tipuri de rapoarte:

1. Rapoarte predefinite (R.P.), care la rândul lor se împart în:
 - Rapoarte predefinite cu acces general – vor putea fi vizualizate de către toți experții din cadrul proiectului;

Componenta 1, CP2/2017: Creșterea capacității ONG-urilor și a partenerilor sociali de a formula politici publice alternative

Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar

Operațiunea: Dezvoltarea și introducerea de sisteme și standarde comune în administrația publică ce optimizează procesele decizionale orientate către cetățeni și mediul de afaceri în concordanță cu SCAP

Titlu proiect: Creșterea capacității ONG-urilor de a formula și promova propuneri alternative la politicile publice inițiate de Guvern în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați

Contract de finanțare: 183/11.07.2018

Cod SIPOCA/ MySMIS: 323/ 112435

- Rapoarte predefinite cu acces limitat - vor putea fi vizualizate doar de experții beneficiarului și partenerului.

2. Rapoarte generate - aceste rapoarte sunt definite de experții beneficiarului - Asociația Regională pentru Dezvoltare Socială și ai partenerului - Asociația Regională pentru Promovarea Capitalului Uman, interogând baza de date structurată cu detalii din câmpurile tuturor modulelor.

La momentul generării lor, inițiatorul - expertul, va avea posibilitatea să aleagă nivelul de vizualizare al utilizatorilor. La rândul lor Rapoartele Generate (R.G.) pot fi de 2 feluri:

- Rapoarte generate cu acces general - vor putea fi vizualizate de toți experții;
- Rapoarte generate cu acces limitat - vor putea fi vizualizate doar de experții beneficiarului și partenerului.

Acasa

Utilizatori Inregistrați	Companii Inregistrate	Propuneri si Dezbateri
39	34	2 dezbateri

Utilizatori

Nume	Email	Organizatie	Telefon	Propuneri	Comentarii	Voturi
Admin P User	admin_p@example.com	N/A		0	0	0
Admin S User	admin_s@example.com	N/A		0	0	0
Romulus Oltean	tincuta23@example.com	Maxim and Sons	0712643643	0	0	0
Eliza Sarbu	theodor09@example.com	Neagoe LLC	0760115764	0	1	0
Eduard Bratu	bucur91@example.com	Neagoe, Neacsu and Rosu	0372859982	0	0	0
Henrieta Kovacs	cristescu.titus@example.com	Popa Inc	0737019108	0	0	0
Mona Boboc	stefanescu.milena@example.com	Ciobanu and Sons	0367089926	0	1	0
Casandra Dumitrache	iurie31@example.com	Stoica-Voicu	0356559421	0	1	0

(Figura nr. 11)